

Міністерство освіти і науки України
Національний університет «Одеська юридична академія»

На правах рукопису

ДЕЙНЕКА ВОЛОДИМИР МИКОЛАЙОВИЧ

УДК 349.22:331.109.62(477)

ПРИМИРНІ ПРОЦЕДУРИ ВИРІШЕННЯ ТРУДОВИХ СПОРІВ
Спеціальність 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення

Дисертація
на здобуття наукового ступеня
кандидата юридичних наук

Науковий керівник
доктор юридичних наук, професор
Чанишева Галія Інсафівна

Одеса – 2015

ЗМІСТ

ВСТУП	4
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНА ТА НОРМАТИВНА ОСНОВИ ПРИМИРНИХ ПРОЦЕДУР ВИРІШЕННЯ РУДОВИХ СПОРІВ.....	13
1.1. Поняття, предмет та класифікація трудових спорів	13
1.2. Поняття та основні принципи примирних процедур вирішення трудових спорів	38
1.3. МІЖНАРОДНІ СТАНДАРТИ ПРИМИРНИХ ПРОЦЕДУР ВИРІШЕННЯ ТРУДОВИХ СПОРІВ.....	60
1.4. Юридичне забезпечення примирних процедур за трудовим законодавством України.....	73
Висновки до розділу 1.....	89
РОЗДІЛ 2. ФОРМИ ПРИМИРНИХ ПРОЦЕДУР ВИРІШЕННЯ КОЛЕКТИВНИХ ТРУДОВИХ СПОРІВ ЗА ЗАКОНОДАВСТВОМ УКРАЇНИ	92
2.1. Вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) примирною комісією	92
2.2. Правове забезпечення діяльності незалежного посередника. Трудова медіація.....	102
2.3. Правові основи діяльності трудового арбітражу	116
2.4. Участь Національної служби посередництва і примирення у примирних процедурах	128
Висновки до розділу 2.....	144
РОЗДІЛ 3. ПРИМИРНІ ПРОЦЕДУРИ ВИРІШЕННЯ ІНДИВІДУАЛЬНИХ ТРУДОВИХ СПОРІВ.....	148
3.1. Досудовий порядок вирішення індивідуальних трудових спорів.....	148

3.2. Примирні процедури з розгляду індивідуальних трудових спорів за проектом Трудового кодексу України	162
Висновки до розділу 3.....	173
ВИСНОВКИ.....	176
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:.....	181

ВСТУП

Актуальність теми. З розвитком соціального діалогу в сфері праці особливої уваги потребують способи мирного врегулювання розбіжностей між сторонами трудових правовідносин. Велике значення для ефективного вирішення трудових спорів мають примирні процедури, де сторонам або спеціально створеним органам надається можливість урегулювати розбіжності, що виникли, шляхом досягнення спільних домовленостей та прийняття узгоджених рішень.

У національній юридичній практиці примирні процедури традиційно пов'язуються з вирішенням колективних трудових спорів (конфліктів), законодавче забезпечення яких здійснюється Законом України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» від 3 березня 1998 року. На відміну від законодавства деяких західних країн, у чинному трудовому законодавстві України не приділяється належної уваги примирним процедурам вирішення індивідуальних трудових спорів.

Включення до Книги дев'ятої «Індивідуальні трудові спори» проекту Трудового кодексу України (далі – далі ТК України) окремої глави 2 «Примирні процедури з розгляду індивідуальних трудових спорів» свідчить про подальший розвиток соціального діалогу у сфері праці і впровадження його нової форми в індивідуальних трудових правовідносинах. У зв'язку з цим у науці трудового права потребують відповідного теоретичного обґрунтування питання про поняття, принципи, форми, порядок здійснення примирних процедур з розгляду індивідуальних трудових спорів.

Національна політика захисту працівників в умовах індивідуального трудового правовідношення відповідно до підп. е) п. 4 Рекомендації МОП №198 про трудове правовідношення 2006 року повинна передбачати заходи, спрямовані на ефективне забезпечення доступу зацікавленим сторонам, зокрема, роботодавцям і працівникам, до належних, швидких, недорогих,

справедливих і дійових процедур і механізмів вирішення спорів, що стосуються існування і змісту індивідуального трудового правовідношення.

Детально і чітко юридично розроблені процедури вирішення трудових спорів у поєднанні з скороченим набором процедурних формальностей призводять до найбільш гармонічного вирішення спорів, зниженню кількості страйків і локаутів, дозволяють узгодити та поєднати інтереси сторін. В умовах реформування трудового законодавства України необхідним є внесення науково обґрунтованих пропозицій щодо удосконалення процедури вирішення трудових спорів, у тому числі примирних процедур вирішення індивідуальних і колективних трудових спорів.

Ці питання набувають особливої актуальності напередодні прийняття Трудового кодексу України та Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів». При цьому не втрачають своєї актуальності питання теорії трудових спорів, зокрема, про їх поняття, види, предмет, сторони тощо, у зв'язку з включенням відповідних норм до зазначених законопроектів, які потребують докладного аналізу з метою наукового обґрунтування їхнього змісту.

Проблеми правового регулювання розгляду та вирішення трудових спорів досліджуються у роботах В.М. Андріїва, В.Д. Архіпова, М.Й. Бару, Н.Б. Болотіної, В.Я. Бурака, М.О. Буянової, С. А. Голощапова, З.І. Джафарова, П.Ф. Єлісейкіна, С. І. Запари, М.І. Іншина, А.М. Касумова, І.Я. Кисельова, О.М. Куренного, І.В. Лагутіної, А.М. Лушнікової, М.В. Лушнікова, В.В. Лазора, О.Я. Петрова, П.Д. Пилипенка, О.М. Потопахіної, С. М. Прилипка, В.І. Смолярчука, І.О. Снігірьової, А.І. Ставцевої, В.М. Скобелкіна, М.В. Сокол, М.П. Стадника, В.М. Толкунової, Г.І. Чанишевої, В.І. Щербини, О.М. Ярошенка та ін.

Водночас, у вітчизняній науці трудового права до цього часу ще не було здійснено спеціального комплексного дослідження теоретичних та практичних

проблем правового регулювання примирних процедур вирішення індивідуальних і колективних трудових спорів.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Теоретичні та практичні питання теми дисертації досліджувалися у межах виконання плану науково-дослідної роботи кафедри трудового права та права соціального забезпечення «Теоретичні та практичні проблеми реалізації прав людини у сфері праці та соціального забезпечення» на 2011-2015 роки як складової плану науково-дослідної роботи Національного університету «Одеська юридична академія» «Теоретичні та практичні проблеми забезпечення сталого розвитку української державності та права» на 2011-2015 роки (державний реєстраційний номер 0110U000671).

Мета і завдання дослідження. Метою дисертаційної роботи є розвиток теорії трудового права щодо передбачених чинним законодавством, проектом ТК України, проектом Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів» примирних процедур вирішення трудових спорів та внесення пропозицій щодо вдосконалення їх юридичного забезпечення.

Для досягнення поставленої мети в дисертації вирішувалися наступні завдання:

визначити поняття, предмет та здійснити класифікацію трудових спорів;

сформулювати поняття та принципи примирних процедур вирішення трудових спорів за законодавством України;

дослідити міжнародні стандарти примирних процедур вирішення трудових спорів на предмет відповідності ним норм національного законодавства у цій сфері;

охарактеризувати юридичне забезпечення примирних процедур вирішення трудових спорів за законодавством України;

дослідити форми примирних процедур вирішення колективних трудових спорів;

визначити та розглянути форми примирних процедур вирішення індивідуальних трудових спорів;

сформулювати науково обґрунтовані пропозиції щодо удосконалення чинного законодавства України, проекту ТК України, проекту Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів» у сфері регламентації примирних процедур вирішення трудових спорів.

Об'єктом дослідження є трудові правовідносини, в рамках яких реалізуються примирні процедури вирішення трудових спорів.

Предметом дослідження є примирні процедури вирішення трудових спорів.

Методи дослідження. Методологічною основою дисертаційного дослідження є низка загальнонаукових і спеціальних методів пізнання, вибір яких обумовлений особливостями його мети і завдань, об'єкту і предмету. За допомогою діалектичного методу досліджено проблеми правового забезпечення примирних процедур вирішення трудових спорів в їх розвитку і взаємозв'язку (п.п. 1.3, 1.4). Застосування історико-правового методу дозволило проаналізувати становлення і розвиток інституту примирних процедур вирішення трудових спорів і обґрунтувати необхідність подальшого наукового дослідження цієї проблеми (п.п. 1.2, 1.4). Формально-логічний та системний методи було використано при визначенні поняття трудових спорів, примирних процедур вирішення трудових спорів і характеристиці їх окремих форм за трудовим законодавством України (п.п. 1.1, 1.2, 2.1, 2.2, 2.3, 3.2). Порівняльно-правовий метод дозволив зіставити схожі об'єкти пізнання при аналізі міжнародних актів, актів національного трудового законодавства та законодавства зарубіжних країн (п.п. 1.3, 1.4, 2.1, 2.2, 2.3, 3.1, 3.2).

Емпіричною базою дослідження є матеріали практики діяльності Національної служби посередництва і примирення, а також примирних органів вирішення трудових спорів за 2012–2015 роки.

Наукова новизна одержаних результатів. Дисертація є першим у сучасній вітчизняній науці трудового права спеціальним комплексним дослідженням примирних процедур вирішення трудових спорів.

У межах здійсненого дослідження одержано такі результати, які мають наукову новизну:

вперше:

визначено поняття та основні принципи примирних процедур вирішення трудових спорів. Обґрунтовано розуміння зазначених процедур у науці трудового права не тільки як примирних процедур вирішення колективних трудових спорів, що передбачені чинним законодавством, а й як примирних процедур з розгляду індивідуальних трудових спорів, передбачених проектом ТК України;

з'ясовано місце норм про примирні процедури вирішення трудових спорів у системі трудового права України. Обґрунтовано висновок про те, що зазначені норми є складовою двох самостійних правових інститутів – «Індивідуальні трудові спори» та «Колективні трудові спори» як структурних частин «Індивідуальне трудове право» і «Колективне трудове право» системи сучасного трудового права України;

визначено поняття та принципи примирних процедур з розгляду індивідуальних трудових спорів, а також охарактеризовано їх форму і порядок здійснення. Встановлено, що за проектом ТК України формою примирних процедур розгляду індивідуальних трудових спорів є їх вирішення комісією з трудових спорів;

запропоновано розглядати примирні процедури вирішення індивідуальних трудових спорів як нову організаційно-правову форму соціального діалогу у сфері праці, що буде здійснюватися на локальному рівні;

сформульовано поняття безпосередніх переговорів між працівником і роботодавцем як способу врегулювання розбіжностей, що виникли між ними, та обґрунтовано необхідність більш детального їх правового регулювання.

Зокрема, запропоновано зміст норм про порядок, строки вирішення розбіжностей, обов'язки сторін у ході безпосередніх переговорів, які пропонується включити до проекту ТК України;

запропоновано закріпити у чинному КЗпП та проекті ТК України обов'язок роботодавця і працівника вживати всіх можливих заходів, не заборонених законодавством, щодо врегулювання індивідуального трудового спору, який виник між ними;

досліджено правовий статус трудових медіаторів та їх участь у примирних процедурах вирішення колективних трудових спорів за проектом Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів»;

сформульовано теоретично обґрунтовані пропозиції та рекомендації щодо удосконалення актів чинного трудового законодавства України та проекту ТК України відносно примирних процедур вирішення трудових спорів з урахуванням міжнародних трудових стандартів та позитивного законодавчого досвіду зарубіжних країн;

удосконалено:

поняття трудових спорів, які пропонується розглядати як неврегульовані шляхом безпосередніх переговорів розбіжності між сторонами трудових правовідносин щодо застосування трудового законодавства, інших нормативно-правових актів, що містять норми трудового права, договорів про працю, а також встановлення або зміни умов праці, які вирішуються у передбаченому законодавством порядку;

визначення поняття і предмету індивідуальних трудових спорів та їх законодавче закріплення у ст. 349 проекту ТК України. Зокрема, пропонується закріпити у зазначеній статті предмет індивідуального трудового спору як застосування трудового законодавства та інших нормативно-правових актів, що містять норми трудового права, нормативних актів роботодавця, договорів про працю, а також встановлення або зміну умов праці;

визначення поняття, видів і предмету колективних трудових спорів та їх нормативне закріплення у проекті Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів». Запропоновано також уточнити у ст. 2 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» предмет колективних трудових спорів (конфліктів) і визначити його як: а) встановлення або зміну умов праці; б) укладення, зміну і виконання колективних договорів, угод; г) застосування трудового законодавства;

набуло подальшого розвитку:

висновок про співвідношення понять «трудовий спір», «конфлікт» та «розбіжності». Зроблено висновок, що найбільш широким із зазначених понять є поняття «розбіжності», що включає «конфлікт» і «трудовий спір». Трудовий спір виникає з моменту звернення до компетентного органу (або особи) і є більш вузьким поняттям, ніж розбіжність. За формами врегулювання розбіжності пропонується поділяти на державні та недержавні, юрисдикційні та неюрисдикційні;

положення про досудовий порядок вирішення індивідуальних трудових спорів як одну з юрисдикційних форм захисту трудових прав та інтересів працівників. Запропоновано у досудовому порядку вирішення індивідуального трудового спору виділяти доюрисдикційну та юрисдикційну стадії. Водночас вирішення трудового спору зусиллями сторін слід віднести до неюрисдикційної форми захисту трудових прав та інтересів;

визначення етапів та принципів примирних процедур вирішення колективних трудових спорів (конфліктів). Зокрема, обґрунтовано доцільність виокремлення у примирній процедурі вирішення колективних трудових спорів наступних етапів (стадій): безпосередньо примирної процедури; примирно-посередницької процедури; примирно-третейської процедури.

Практичне значення одержаних результатів. Висновки та пропозиції дисертаційного дослідження можуть бути використані:

у науково-дослідній діяльності – для подальшої розробки теоретичних та практичних проблем юридичного забезпечення примирних процедур вирішення трудових спорів;

у правотворчій діяльності – для удосконалення чинних нормативно-правових актів, зокрема, Кодексу законів про працю України, Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», а також проекту Трудового кодексу України, проекту Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів»;

у правозастосовчій діяльності – для вдосконалення практики застосування норм чинного законодавства про примирні процедури вирішення трудових спорів;

у навчальному процесі – при викладанні нормативного курсу «Трудове право України», спеціальних курсів «Трудові спори», «Соціальний діалог в Україні», при підготовці підручників, навчальних посібників, курсів лекцій, практикумів із зазначених дисциплін;

у правовиховній сфері – для підвищення рівня правової культури працівників (їх представників) та роботодавців (їх представників).

Апробація результатів дослідження. Основні положення дисертації доповідалися і обговорювалися на засіданнях науково-теоретичного семінару кафедри трудового права та права соціального забезпечення Національного університету «Одеська юридична академія», на науково-практичних конференціях: I Міжнародній науково-практичній інтернет-конференції «Економіко-правові напрями розвитку України та країн близького зарубіжжя» (м. Львів, 31 січня 2012 р.); III Міжнародній науковій конференції студентів, аспірантів та молодих вчених «Правове забезпечення соціальної сфери» (м. Одеса, 24 березня 2012 р.); Міжнародній науковій конференції професорсько-викладацького та аспірантського складу Одеської національної юридичної академії «Правове життя сучасної України» (м. Одеса, 20-21 квітня 2012 р.); Міжнародній науковій конференції «Теоретичні та практичні

проблеми забезпечення сталого розвитку державності та права» (м. Одеса, 30 листопада 2012 р.); IV Міжнародній науковій конференції студентів, аспірантів та молодих вчених «Правове забезпечення соціальної сфери» (м. Одеса, 23 березня 2013 р.); V Міжнародній науковій конференції студентів, аспірантів та молодих вчених «Правове забезпечення соціальної сфери» (м. Одеса, 22 березня 2014 р.); Міжнародній науковій конференції професорсько-викладацького та аспірантського складу Одеської національної юридичної академії «Правове життя сучасної України» (м. Одеса, 16-17 травня 2014 р.).

Публікації. Основні положення, теоретичні висновки та практичні рекомендації, що містяться в дисертації, викладені автором у 12 публікаціях, в тому числі 4 наукових статтях, опублікованих у фахових виданнях, перелік яких затверджено МОП України, 1 статті, опублікованій у зарубіжному періодичному виданні, та 7 тезах доповідей на наукових і науково-практичних конференціях.

Структура дисертації зумовлена метою і завданнями дослідження. Дисертаційна робота складається зі вступу, трьох розділів, що містять десять підрозділів, висновків та списку використаних джерел (190 найменувань). Загальний обсяг дисертації складає 200 сторінок, в яких основний зміст – 180 сторінок.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНА ТА НОРМАТИВНА ОСНОВИ ПРИМИРНИХ ПРОЦЕДУР ВИРІШЕННЯ РУДОВИХ СПОРІВ

1.1. Поняття, предмет та класифікація трудових спорів

Розгляд і вирішення трудових спорів є одним із важливих способів захисту трудових прав, свобод та інтересів суб'єктів трудового права. Серед основних трудових прав працівників, передбачених ст. 2 Кодексу законів про працю України, - право на вирішення колективних трудових конфліктів (спорів) у встановленому законом порядку, а також право на звернення до суду для вирішення трудових спорів незалежно від характеру виконуваної роботи або займаної посади, крім випадків, передбачених законодавством. Реалізація зазначених прав забезпечується сукупністю норм, які містяться в КЗпП, Законі України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», інших нормативно-правових актах.

У перших наукових працях з проблем трудових конфліктів останні визначалися досить широко. Так, Е.Ф. Андерсон зазначав, що трудові конфлікти виникають на ґрунті застосування праці¹ або, як пропонував С. Жаров, на ґрунті застосування найманої праці².

Серед радянських вчених вагомий внесок у розвиток вчення про трудові спори зробили С. А. Голощапов і В.М. Толкунова, які дотримувалися широкої трактовки трудових спорів. Вчені вважали, що трудові спори – це не тільки спори, що виникають із трудових правовідносин, але й спори, що виникають із похідних від трудового правовідносин: із працевлаштування; із відшкодування матеріальної шкоди; правовідносин між профспілковими і господарськими органами з питань виробництва, праці та побуту, соціального страхування

¹ Андерсон Э.Ф. Трудовые конфликты /Э.Ф. Андерсон. – М.: Моск. губсуд, 1925. – С. 3.

² Жаров С. Примиřitельно-третейский порядок разрешения трудовых конфликтов /под ред. М.Н. Жемчужниковой. – М.: Юрид. изд-во НКЮ РСФСР, 1926. – 68 с.

працівників та ін.³. При цьому С. А. Голощапов відзначав, що трудові спори в широкому розумінні розглядаються, як правило, профспілковими, або за їх участю іншими органами, що визначаються законодавством⁴

Отже, широка трактовка трудових спорів охоплювала трудові спори щодо регулювання трудових відносин та інших безпосередньо пов'язаних з ними відносин (похідних).

Широке розуміння трудового спору зустрічається й у сучасній літературі. Так, на думку В.А. Сафонова, трудовий спір – це розбіжності, що виникають між суб'єктами трудового права щодо застосування законодавства про працю, договорів про працю або встановлення нових умов праці, які вирішуються в порядку, встановленому федеральним законом⁵.

На нашу думку, слід дотримуватися вузької трактовки трудових спорів як розбіжностей, що виникають між сторонами трудових правовідносин. Як слушно зазначав І.Я. Кисельов, трудовий спір – це неврегульовані розбіжності між сторонами трудових відносин⁶. Отже, сторонами індивідуального трудового спору є працівник і роботодавець.

У сучасній юридичній літературі трудовим спором визнаються неврегульовані шляхом безпосередніх переговорів між працівником і роботодавцем розбіжності з приводу застосування норм трудового законодавства або встановлення чи зміни умов праці, із заявою про розгляд яких працівник або роботодавець звернулися до компетентного органу з розгляду трудових спорів⁷.

На думку С. М. Прилипка і О. М. Ярошенка, трудові спори – це неврегульовані шляхом безпосередніх переговорів розбіжності між сторонами

³ Голощапов С. А., Толкунова В. Н. Трудовые споры в СССР. – М., 1974. – С. 13-15.

⁴ Голощапов С. А. Понятие, виды, причины, подведомственность трудовых споров: учеб. пособие: [в 2 ч.] / С. А. Голощапов; отв. ред. В. Н. Толкунова; Всесоюз. юрид. заоч. ин-т. – 4-е изд. – М.: ВЮЗИ, 1984. – Ч. 1. – С. 3.

⁵ Трудовое право России: учебник для бакалавров / под общ. ред. Е. Б. Хохлова, В. А. Сафонова. – 4-е изд., перераб. и доп. – М.: Издательство Юрайт; ИД Юрайт, 2012. – С. 601.

⁶ Киселев И. Я. Трудовое право России и зарубежных стран. Международные нормы труда: Учебник. – Изд. 2-е, испр. и доп. – М.: Эксмо, 2006. – С. 273.

⁷ Болотіна Н. Б. Трудове право України: Підручник. – К.: Знання, 2008. – С. 665.

соціально-трудових відносин щодо застосування законодавства про працю, встановлення нових або зміни існуючих умов праці, що передані на розгляд уповноваженого юрисдикційного органу⁸.

Аналогічне визначення трудових спорів міститься в іншому підручнику з трудового права, підготованого вченими кафедри трудового права Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого⁹.

Наведені точки зору відомих українських вчених не є безспірними. В обох випадках виникає питання щодо сторін трудових спорів. У першому визначенні поняття трудового спору його сторонами визнаються працівник і роботодавець, що є звуженням кола суб'єктів, між якими виникають розбіжності, оскільки при цьому не враховуються сторони колективних трудових спорів. У другому визначенні йдеться про сторін соціально-трудових відносин, з чим також не можна погодитися. Про розбіжності, що виникли між сторонами соціально-трудових відносин, йдеться у ст. 1 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», у зв'язку з чим зазначене визначення трудових спорів, виходячи з букви закону, може бути застосоване лише для колективних трудових спорів.

М.О. Буянова визначає трудовий спір як неврегульовану розбіжність між суб'єктами трудового права, яка надійшла на розгляд юрисдикційного органу, щодо правового регулювання трудових і тісно пов'язаних з ними відносин, що входять в предмет трудового права, про яку заявлено у відповідний юрисдикційний орган, тобто орган, уповноважений державою прийняти юридично обов'язкове для сторін рішення¹⁰.

У навчальній літературі трудовий спір визначається також як розбіжності, що виникли між суб'єктами трудового права щодо застосування існуючих умов

⁸ Прилипко С. М., Ярошенко О.М. Трудове право України: Підручник. – 4-те вид., переробл. і доп. – Харків: Видавництво «ФІНН», 2011. – С. 715.

⁹ Трудове право: підручник [для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл.] /В.В. Жернаков, С. М. Прилипко, О.М. Ярошенко та ін.; за ред. В.В. Жернакова. – Х.: Право, 2012. – С. 441.

¹⁰ Трудовые споры /М.О. Буянова. – Москва: РГ–Пресс, 2014. –С. 11.

праці або встановлення нових умов праці, які вирішуються у порядку, що не суперечить закону¹¹.

У даних визначеннях сторонами трудового спору визнаються суб'єкти трудового права, що також викликає заперечення.

М.І. Іншин і В.І. Щербина визначають трудовий спір (конфлікт) як неврегульовані безпосередньо розбіжності, що виникають між сторонами трудового чи колективного договору (угоди) та передані на розгляд відповідного юрисдикційного органу, що виникли з приводу встановлення або застосування умов праці, виконання зобов'язань по трудовому чи колективному договору (угоді) або ж виконання вимог трудового законодавства України¹².

У наведеному визначенні сторонами трудового спору (конфлікту) називаються сторони трудового чи колективного договору (угоди), що, як видається, є звуженням кола сторін спору, враховуючи зміст ст. 2 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)». Тобто колективні трудові спори (конфлікти) щодо встановлення нових або зміни існуючих соціально-економічних умов праці та виробничого побуту, а також щодо невиконання законодавства про працю можуть виникати, наприклад, на підприємстві між роботодавцем і колективом працівників і за відсутності колективного договору.

На нашу думку, доцільно говорити про сторін трудових правовідносин (індивідуальних і колективних), а не про суб'єктів трудового права, коло яких є більш широким.

У зв'язку з цим не можна погодитися з визнанням сторонами трудового спору працівника (кількох працівників) і роботодавця у наступному визначенні: «Трудові спори – це неврегульовані розбіжності між працівником (кількома працівниками) і роботодавцем щодо застосування трудового законодавства та інших нормативних правових актів, що містять норми трудового права,

¹¹ Трудовые споры: учеб. пособие /под ред. В.А. Сафонова, Е.Б. Хохлова. – Москва: Проспект, 2015. – С. 11.

¹² Іншин М.І. Трудове право України: підручнк /М.І. Іншин, В.І. Щербина. – Харків: Диса, плюс, 2014. – С. 447.

колективного договору, угоди, локального нормативного акту, трудового договору, а також установлення нових або зміни існуючих умов праці, включаючи заробітну плату, про які заявлено в юрисдикційний орган¹³.

З посиланням на вирішення трудових спорів у порядку, «що не суперечить закону» також не можна погодитися. Автори даного визначення аргументують свою точку зору, зазначаючи, що розбіжності між суб'єктами трудового права щодо застосування існуючих умов праці або встановлення нових умов праці можуть вирішуватися без будь-якої участі юрисдикційних органів самими сторонами, при чому не тільки в порядку, встановленому законом, але із застосуванням інших способів, прямо не врегульованих чинним законодавством. Тому можливо говорити про те, що трудові спори можуть вирішуватися в порядку, що не суперечить закону¹⁴.

На нашу думку, доцільно говорити про порядок вирішення трудових спорів, встановлений законом, а не про порядок, «що не суперечить закону». Адже чинним законодавством не передбачений інший порядок вирішення трудових спорів, крім того, який встановлений законом. Навіть при укладенні контракту при прийнятті на роботу сторонам забороняється змінювати порядок вирішення індивідуальних трудових спорів, передбачений законодавством. Відповідно до п. 20 Положення про порядок укладання контрактів при прийнятті (найманні) на роботу працівників, затвердженим постановою Кабінету Міністрів України від 19 березня 1994 року №170¹⁵, контрактом не може бути змінено порядок розгляду індивідуальних трудових спорів.

В актах чинного законодавства міститься норма про вирішення спорів в «установленому чинним законодавством порядку». Так, п. 25 зазначеного вище Положення передбачено, що спори між сторонами контракту розглядаються в установленому чинним законодавством порядку.

¹³ Трудовое право: учебник для бакалавров /отв. ред. К.Н. Гусов. – Москва: Проспект, 2015. – С. 534.

¹⁴ Трудовые споры: учеб. пособие /под ред. В.А. Сафонова, Е.Б. Хохлова. – Москва: Проспект, 2015. – С. 11.

¹⁵ Положення про порядок укладання контрактів при прийнятті (найманні) на роботу працівників: Затв. пост. Кабінету Міністрів України від 19 березня 1994 р. №170 //Зібрання постанов Уряду України. – 1994. - №7. – Ст. 172.

У літературі піддається критиці визначення поняття трудових спорів як неврегульованих розбіжностей. Відзначається, що, по-перше, врегульованих розбіжностей попросту не існує. Отже, не зовсім вірно визначати трудовий спір як неврегульовану розбіжність. По-друге, спір виникає, якщо один із суб'єктів правовідношення вважає неправомірним застосування норм права іншою стороною або одна сторона відмовляється задовольнити вимоги щодо встановлення або зміни умов праці, тобто є розбіжності в позиціях сторін. Таким чином, наявність розбіжності між сторонами правовідношення вже означає само по собі наявність спору¹⁶.

Проте, більш поширеною є точка зору про те, що моментом виникнення трудового спору є звернення для вирішення розбіжностей, що виникли, до юрисдикційного органу.

У літературі показується динаміка виникнення трудового спору, що включає:

- 1) трудове правопорушення (дійсне/удаване);
- 2) різна його оцінка суб'єктами трудового відношення (розбіжність);
- 3) спроба врегулювати розбіжність сторонами самотійно при безпосередніх переговорах;
- 4) звернення для вирішення цієї розбіжності до юрисдикційного органу (трудовий спір)¹⁷.

Таким чином, під трудовим спорами слід розуміти неврегульовані шляхом безпосередніх переговорів розбіжності між сторонами трудових правовідносин щодо застосування трудового законодавства, інших нормативно-правових актів, що містять норми трудового права, договорів про працю, а також встановлення нових або зміни існуючих умов праці, які вирішуються у передбаченому законодавством порядку.

¹⁶ Скобелкин В.Н., Передерин С. В., Чуча С. Ю. и др. Трудовое процедурно-процессуальное право: учеб. пособие. – Воронеж: Изд-во ВГУ, 2002. – С. 294-295.

¹⁷ Трудовое право: учебник для бакалавров /отв. ред. К.Н. Гусов. – Москва: Проспект, 2015. – С. 534.

У чинному КЗпП відсутні легальні визначення поняття та видів індивідуальних трудових спорів. Нормами глави XV «Індивідуальні трудові спори» закріплюється порядок розгляду зазначеної категорії трудових спорів. Хоча у нових трудових кодексах, прийнятих на пострадянському просторі, визначаються поняття індивідуальних і колективних трудових спорів. Так, відповідно до ст. 381 Трудового кодексу Російської Федерації індивідуальний трудовий спір – неврегульовані розбіжності між роботодавцем і працівником з питань застосування трудового законодавства та інших нормативних правових актів, які містять норми трудового права, колективного договору, угоди, локального нормативного акту, трудового договору (в тому числі про встановлення або зміну індивідуальних умов праці), про які заявлено в орган із розгляду індивідуальних трудових спорів.

Для визначення поняття індивідуальних трудових спорів необхідно розглянути питання про їх сторони, предмет та момент виникнення.

Трудові спори диференціюються не тільки за суб'єктним складом спору (індивідуальні та колективні), а також за його предметом (характером, змістом). Найбільший інтерес викликає розмежування трудових спорів на спори про права (застосування норм) і спори про інтереси (про встановлення умов праці).

Спори про права виникають у разі порушення трудових прав, забезпечених відповідними обов'язками сторін трудового договору. Спори про інтереси мають місце при зіткненні інтересів працівника і роботодавця. І якщо вирішуючи спір про права, можна зобов'язати сторону, яка порушила трудові права іншої сторони, їх поновити, то вирішення спору про інтереси не може потягнути обов'язки ані працівника, ані роботодавця задовольнити (забезпечити) інтереси один одного. У такому випадку сторонами повинна бути розроблена і підписана угода. Чинним трудовим законодавством України докладно врегульовані тільки індивідуальні трудові спори про права.

Слід звернути увагу ще на одну обставину. Йдеться про безпосередні переговори між працівником і роботодавцем як спосіб вирішення розбіжностей,

що виникли між ними. Порядок ведення переговорів, які передують виникненню індивідуального трудового спору, в нормах КЗпП не деталізується. В силу Рекомендації МОП №130 про розгляд скарг на підприємстві з метою їх вирішення 1967 р. при виникненні будь-яких розбіжностей працівникові важливо здійснити спробу врегулювати їх за допомогою переговорів із роботодавцем.

Однак при цьому не враховується можливість реалізації працівником інших форм захисту порушених трудових прав. Для поновлення порушених трудових прав працівник може використати не тільки таку форму захисту, як безпосереднє звернення до роботодавця, а також й інші форми: звернення до профспілки, державних органів з нагляду за дотриманням законодавства про працю, самозахист. У зв'язку з цим доцільно було б визнавати індивідуальним трудовим спором не тільки розбіжності, не врегульовані шляхом безпосередніх переговорів між працівником і роботодавцем, а й розбіжності, які не вдалося врегулювати шляхом застосування інших форм захисту, передбачених законодавством.

Індивідуальний трудовий спір виникає тільки тоді, коли за його розглядом і вирішенням особа звернулася до відповідного юрисдикційного органу (КТС або суд). До цього моменту трудовий спір вважається лише трудовою розбіжністю, яка має матеріально-правовий характер. Процесуальний характер розбіжностей виникає при подачі заяви до КТС або позовної заяви до суду, тобто при виникненні індивідуального трудового спору.

Таким чином, на нашу думку, індивідуальними трудовими спорами слід визнавати неврегульовані шляхом безпосередніх переговорів, а також за допомогою інших форм захисту розбіжності між працівником і роботодавцем щодо застосування трудового законодавства, договорів про працю або встановлення чи зміни умов праці, передані на розгляд відповідного юрисдикційного органу (комісії з трудових спорів, суду).

У сучасній літературі індивідуальні трудові спори здебільшого розглядаються як розбіжності між працівником і роботодавцем¹⁸. Водночас сучасними дослідниками трудові спори розглядаються не тільки як розбіжності між працівником і роботодавцем. Поняття трудових спорів формулюється й в інших значеннях. Так, проблеми правового регулювання трудових спорів у контексті способів захисту трудових прав досліджують А.М. Касумов і З.І. Джафаров¹⁹. Вчені пропонують доповнити перелік основних способів захисту і таким традиційним способом захисту трудових прав працівників та їх законних інтересів, яким є чинний порядок вирішення трудових спорів.

С. П. Маврін і Є.Б. Хохлов відзначають, що до найважливіших способів захисту трудових прав необхідно віднести і вирішення трудових спорів (оскільки звернення працівника до органів з вирішення трудових спорів і прийняття цими органами відповідних рішень є найбільш ефективним і демократичним способом захисту прав та законних інтересів працівників)²⁰.

А.А. Бережнов пропонує розгляд індивідуального трудового спору у трьох взаємопов'язаних аспектах:

- розбіжність між працівником і роботодавцем з питань застосування трудового законодавства та інших нормативних правових актів, що містять норми трудового права, колективного договору, угоди, локального нормативного акту, трудового договору (в тому числі про встановлення або зміну індивідуальних умов праці), які прийнято комісією з трудових спорів або судом;
- форма захисту порушеного права, під якою розуміється порядок урегулювання розбіжностей;

¹⁸ Лозовой С. В. Юридичний зміст поняття «індивідуальні трудові спори» //Південноукраїнський правничий часопис. – 2008. – №2. – С. 85.

¹⁹ Правовое регулирование трудовых споров в контексте способов защиты трудовых прав: монография. – Москва: Проспект, 2013. – 328 с.

²⁰ Трудовое право России: учебник /под ред. С. П. Маврина, Е.Б. Хохлова. – М., 2002. – С. 521.

– підінститут трудового права як сукупність правових норм, що регламентують порядок урегулювання розбіжностей, які виникають у процесі застосування найманої праці²¹.

Серед вітчизняних дослідників проблематику трудових спорів в аспекті форм захисту трудових прав досліджують І.В. Лагутіна²², В.Я. Бурак та ін.

Дослідження правового регулювання трудових спорів у контексті захисту трудових прав слід визнати перспективним напрямком, який має бути відображений у проекті ТК України.

Класифікація трудових спорів, як відомо, є важливою передумовою для з'ясування порядку їх вирішення. На цю обставину звертається увага й у сучасній літературі²³. У науці трудового права трудові спори прийнято класифікувати за різними підставами.

Одним із перших класифікацію трудових спорів здійснив М.Г. Александров, який у підручнику 1963 року всі трудові спори розподілив на дві основні категорії. Відповідно до цієї класифікації першу категорію трудових спорів складають спори індивідуального значення. На думку М.Г. Александрова, предметом змісту таких спорів є поновлення або визнання індивідуальних трудових прав персонально конкретної особи. Поводом таких спорів слугує або порушення (дійсне або удаване) адміністрацією прав працівника, або її відмова визнати за нею ті чи інші права²⁴. Другу категорію трудових спорів, ще у той далекий час вважав М.Г. Александров, складають «вельми рідкі у нас спори колективного значення, що виникають на підґрунті встановлення або зміни умов праці».

Значний внесок у дослідження проблем класифікації трудових спорів у за радянських часів внесли й інші вчені. Так, С. А. Голощапов і В.М. Толкунова

²¹ Бережнов А.А. Досудебный порядок разрешения индивидуальных трудовых споров: автореф. дисс.... канд. юрид. наук. – М., 2012. – С. 9.

²² Лагутіна І.В. Форми захисту трудових прав: Монографія. – О.: Фенікс, 2008. – 160 с.

²³ Дараганова Н.В. Класифікація трудових спорів як необхідна умова визначення порядку та механізму їх вирішення //Бюлетень Міністерства юстиції України. – 2012. –№8. – С. 41-47.

²⁴ Александров Н.Г. Советское трудовое право: учебник. – М.: Юрид. лит., 1963. – С. 348-351.

здійснили класифікацію трудових спорів за різними критеріями²⁵. Заслугує на увагу запропонована ними класифікація за видами правовідносин. Виходячи з даного критерію вчені виділили дві групи спорів:

1) спори, пов'язані із застосуванням норм чинного законодавства про працю до конкретних суспільних відносин і додержанням прав і обов'язків суб'єктів відповідних правовідносин;

2) спори, пов'язані з установленням нових (змінюю чинних) умов праці, не врегульованих законодавством про працю або іншими актами.

До першого виду спорів вчені відносили спори, пов'язані зі звільненням працівників, виплатою заробітної плати, наданням відпустки, відшкодуванням підприємству матеріальної шкоди, заподіяної працівником, та ін.

До другої групи – спори, пов'язані з укладенням колективних договорів, переглядом норм виробітку, встановленням системи преміювання.

Значного поширення в радянській науковій та навчальній літературі набула класифікація трудових спорів на спори позовного та непозовного характеру. До спорів позовного характеру відносили спори щодо застосування умов праці, встановлених законами або іншими нормативно-правовими актами. В усіх таких випадках працівник вимагав поновлення порушеного, на його думку, права. До спорів непозовного характеру відносилися спори, пов'язані зі встановленням нових або зміною вже існуючих умов праці працівників²⁶.

Слід відзначити, що зазначена класифікація не отримала широкої підтримки серед учених-трудоників і була піддана критичній оцінці, хоча до прийняття Положення про порядок вирішення трудових спорів, затвердженого Указом Президії Верховної Ради СРСР від 24 травня 1974 року, такий розподіл мав місце, оскільки ґрунтувався на законодавстві того часу. На думку С. А. Голощапова і В.М. Толкунової, термін «позов» запозичений із цивільно-процесуального права і передбачає судовий захист. Вимога до суду про захист

²⁵ Голощапов С. А., Толкунова В.Н. Трудовые споры в СССР. – М., 1974.

²⁶ Советское трудовое право: учебник /под ред. А.С. Пашкова. – М.: Юрид. лит., 1976. – С. 471-475; Трудовое право: Энциклопедический словарь. – М.: Советская энциклопедия, 1969. – С. 509-510.

матеріального права повинна заявлятися в певній процесуальній формі. Оскільки не всі індивідуальні трудові спори розглядаються в судовому порядку, а насправді має місце (за раніше чинним законодавством) вирішення індивідуального спору по суті в комісії з трудових спорів без подальшого звернення до суду, тому зазначені вчені вважали, що такий спір не можна назвати позовним²⁷.

На нашу думку, класифікація індивідуальних трудових спорів на позовні та непозовні має (і мала раніше) підстави за однієї умови – подальшої більш детальної їх класифікації, тобто розподілу спорів залежно від такого критерію, як орган, що вирішує спір. При класифікації індивідуальних трудових спорів за органами видається можливим виділяти в самостійний вид індивідуальні трудові спори, що розглядаються в судовому порядку, і в такому разі вповні логічно називати їх позовними.

Дана класифікація підтримується й сучасними дослідниками. О.М. Куренной та В.І. Миронов вважають розподіл індивідуальних трудових спорів на позовні та непозовні важливим критерієм їх класифікації²⁸.

Є.А. Голованова у свій час запропонувала класифікацію індивідуальних трудових спорів за таким критерієм, як об'єкт спору, на майнові та немайнові, і хоча така класифікація в практичному аспекті є малопродуктивною, однак має важливе пізнавальне значення²⁹.

У сучасній літературі основними є класифікації трудових спорів за двома підставами залежно від:

- 1) суб'єктів спору (кількості працівників, які беруть участь прямо або непрямо у трудовому спорі);
- 2) предмету (характеру) спору.

²⁷ Голощапов С. А., Толкунова В.Н. Трудовые споры в СССР. – М., 1974. – С. 9-15.

²⁸ Куренной А.М., Миронов В.И. Практический комментарий к законодательству о трудовых спорах. – М.: Дело, 1997. – С. 19-20.

²⁹ Голованова Е.А. Трудовые споры в СССР и порядок их рассмотрения. – Пермь, 1970. – С. 44-47.

За суб'єктами спору виокремлюються індивідуальні та колективні трудові спори. Чинне законодавство України про вирішення трудових спорів ґрунтується саме на цій класифікації.

Досить детальну класифікацію трудових спорів за різними критеріями здійснили вчені кафедри трудового права та права соціального забезпечення Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого³⁰. За суб'єктним критерієм науковці поділяють трудові спори на індивідуальні та колективні. Індивідуальні трудові спори як спори юридичного характеру, що виникають у зв'язку із застосуванням і тлумаченням чинних юридичних норм, іноді називають конфліктами права; колективні трудові спори (конфлікти) мають назву конфліктів інтересів. Залежно від виду правовідносин, з яких може виникнути спір, трудові спори поділяються на спори, що виникають із трудових правовідносин; правовідносин із працевлаштування; соціально-партнерських правовідносин та ін. За об'єктом праводомогання вчені виділяють такі види трудових спорів, які мають свої характерні особливості: а) трудові спори, що впливають з укладення трудового договору; б) трудові спори з питань оплати праці; в) трудові спори з питань порушення умов праці; г) трудові спори з питань відповідальності сторін трудового договору; д) трудові спори з питань припинення трудового договору. За юрисдикційним органом трудові спори вчені класифікують на ті, що розглядають суди, та ті, що розглядаються в порядку арбітражно-третейської процедури примирними комісіями, трудовим арбітражем тощо. Науковці підкреслюють, що класифікація спорів за вказаними підставами має не тільки загальнотеоретичне, а й практичне значення, зокрема вона необхідна для того, щоб за кожним трудовим спором правильно та швидко визначити їх підвідомчість.

В науці трудового права індивідуальні трудові спори за предметом спору поділяються на спори про застосування чинного трудового законодавства

³⁰ Трудове право: підручник [для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл.] /В.В. Жернаков, С. М. Прилипко, О.М. Ярошенко та ін.; за ред. В.В. Жернакова. – Х.: Право, 2012. – С. 441-442.

(юридичні спори) і спори про встановлення або зміну умов праці (економічні спори). Як відзначають А.М. Лушніков і М.В. Лушнікова, предмет трудового спору пов'язаний або із застосуванням чинного трудового законодавства, локальних нормативних актів, або із встановленням нових умов праці, не врегульованих законодавством або іншим актом³¹.

Індивідуальні трудові спори про права (юридичні спори) виникають у зв'язку із застосуванням законів, інших нормативно-правових актів про працю, колективних угод, колективного договору, трудового договору. Такі трудові спори є результатом порушення трудових прав працівника, заподіяння працівником шкоди майну роботодавця, а також припущенням працівника, що роботодавець порушує його трудові права. Прикладами індивідуальних трудових спорів про права є спори про накладення дисциплінарного стягнення, про стягнення заробітної плати, про поновлення на роботі, про притягнення до матеріальної відповідальності та ін.

При розгляді даних трудових спорів здійснюється захист трудових прав працівника або констатується правомірність дій роботодавця. Розгляд індивідуальних трудових спорів про право здійснюються уповноваженим юрисдикційним органом (комісією з трудових спорів, судом) за заявою (позовом) особи, яка вважає, що її право порушено. Тому такі спори прийнято іменувати ще позовними.

Індивідуальні трудові спори про інтереси (економічні спори) виникають з приводу встановлення нових або зміни існуючих умов праці. Такі трудові спори своїм предметом мають не наявні, а майбутні трудові права і обов'язки сторін трудових правовідносин. У даному випадку не відбувається порушення трудових прав (як дійсного, так і такого, що припускається), а розбіжності виникають з приводу реалізації законних інтересів сторін, які можуть бути задоволені при встановленні нових або зміні існуючих умов праці.

³¹ Лушников А.М., Лушнікова М.В. Курс трудового права: Учебник: В 2 т. Т.2. Коллективное трудовое право. Индивидуальное трудовое право. Процессуальное трудовое право. – М.: Статут, 2009. – С. 999.

При вирішенні таких спорів сторони набувають нових трудових прав або видозмінюють існуючі трудові права, тим самим реалізуючи свої інтереси. Реалізація інтересів сторін індивідуального трудового спору найбільш є реальною при досягненні балансу їх інтересів.

Якщо попередні трудові спори були пов'язані з конкретним правом, встановленим в юридичній нормі, то цей вид індивідуальних трудових спорів пов'язаний, як правило, з вимогами сторін встановити кращі умови праці, ніж це передбачено законом або іншим нормативно-правовим актом. Юридичний трудовий спір виникає зазвичай у зв'язку зі скаргою працівника на порушення прав, закріплених у законодавстві або у договорах про працю. І.Я. Кисельов сформував такі критерії розрізнення з цього приводу: кінець економічного спору залежить від співвідношення сторін і може дати одній з них економічну вигоду, додаткові права і пільги; кінець юридичного спору – здійснення тлумачення і реалізація чинного права³².

Прикладами індивідуальних трудових спорів про інтереси є спори про встановлення у трудовому договорі конкретного розміру окладу за штатною посадою, про встановлення додаткової оплати праці працівникові, про встановлення певного кваліфікаційного рангу, категорії, про присвоєння кваліфікаційного розряду робітникові тощо. За логікою речей вирішення таких трудових спорів повинне здійснюватися шляхом досягнення угоди між їх сторонами. Втім, у чинному КЗпП не визначено порядок розгляду таких спорів. Статтю 242 КЗпП, яка передбачала порядок вирішення спорів про встановлення умов праці або зміну встановлених умов праці шляхом прийняття рішення власником і профспілковим органом, було виключено Законом України «Про внесення змін і доповнень, що стосуються розгляду індивідуальних трудових спорів, до Кодексу законів про працю Української РСР та визнання такими, що втратили чинність, деяких законодавчих актів» від 18 лютого 1992 р.

³² Киселев И.Я. Сравнительное и международное трудовое право. Учебник для вузов. – М.: Дело, 1999. – С. 265.

У літературі здійснюється класифікація трудових спорів ще за видом спірного правовідношення³³, на підставі чого виокремлюють трудові спори, що виникають із:

- трудових правовідносин;
- правовідносин із працевлаштування;
- правовідносин із нагляду та контролем за дотриманням трудового законодавства і правил охорони праці;
- правовідносин із підготовки кадрів та підвищення кваліфікації на виробництві;
- правовідносин із відшкодування матеріальної шкоди працівником;
- правовідносин із відшкодування організацією шкоди працівнику в зв'язку з ушкодженням його здоров'я на виробництві;
- правовідносин профспілкового органу з роботодавцем з питань праці, побуту, культури;
- правовідносин трудового колективу з роботодавцем.

Поняття індивідуальних трудових спорів визначається у проекті Трудового кодексу України (далі – проект ТК України), до якого включено Книгу дев'яту «Індивідуальні трудові спори», що складається з трьох глав: Глава 1 «Загальні положення»; Глава 2 «Примирні процедури з розгляду індивідуальних трудових спорів»; Глава 3 «Розгляд індивідуальних трудових спорів у судах» (ст.ст. 349-368).

У частині першій ст. 349 проекту ТК України індивідуальний трудовий спір визначається як трудовий спір між працівником і роботодавцем, що виникає при здійсненні трудових відносин, а в окремих випадках до їх початку або після їх припинення. Далі в частині другій зазначеної статті йдеться про предмет індивідуального трудового спору, яким можуть бути питання укладення, зміни, припинення трудового договору, встановлення або зміни умов праці, оплати праці, виконання вимог трудового законодавства, угод,

³³ Трудовые споры /М.О. Буянова. – Москва: РГ-Прес, 2014. – С. 13-14.

колективного чи трудового договору, інших вимог працівника або роботодавця щодо порушення їх прав.

Таке визначення поняття індивідуального трудового спору викликає заперечення, оскільки не відповідає наведеним вище положенням теорії трудових спорів про предмет, сторони та момент виникнення зазначеного спору.

Не можна також погодитися із визначенням у частині другій ст. 349 проекту ТК України предмету індивідуального трудового спору.

Виходячи зі змісту частини другої ст. 349 проекту ТК України, до індивідуальних трудових спорів віднесено спори про застосування трудового законодавства та інших нормативно-правових актів, що містять норми трудового права, нормативних актів роботодавця, договорів про працю, а також про встановлення або зміну умов праці. Однак чітко предмет індивідуального трудового права в даній статті не визначений. Не можна також погодитися з виокремленням у частині другій ст. 349 спорів щодо укладення, виконання, зміни, розірвання трудового договору, оскільки зазначені спори за предметом також є спорами про застосування чинного трудового законодавства. Отже, предметом індивідуального трудового спору можуть бути питання застосування трудового законодавства, інших нормативно-правових актів, що містять норми трудового права, нормативних актів роботодавця, договорів про працю, а також встановлення або зміни умов праці.

Таким чином, видається доцільним визначити індивідуальні трудові спори в частині першій ст. 349 проекту ТК України як неврегульовані шляхом безпосередніх переговорів розбіжності між працівником і роботодавцем щодо застосування трудового законодавства та інших нормативно-правових актів, що містять норми трудового права, нормативних актів роботодавця, договорів про працю, а також встановлення або зміни умов праці, які вирішуються у передбаченому законодавством порядку.

У частині другій ст. 349 проекту ТК України предмет індивідуального трудового спору пропонується визначити як застосування трудового законодавства та інших нормативно-правових актів, що містять норми трудового права, нормативних актів роботодавця, договорів про працю, а також встановлення або зміну умов праці.

Поняття колективного трудового спору визначено у ст. 1 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» від 3 березня 1998 року³⁴, відповідно до якої колективний трудовий спір (конфлікт) - це розбіжності, що виникли між сторонами соціально-трудових 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.

Більшість дослідників, як правило, включають у визначення поняття колективних трудових спорів крім його сторін вказівку на характер розбіжностей між суб'єктами спору, що безпосередньо пов'язане з предметом спору: правами та інтересами, в зв'язку з якими і виникли розбіжності між сторонами колективного трудового спору. Н.Л. Лютов, який проаналізував легальні визначення трудового спору в різних країнах, відзначає, що його предмет формулюється досить різноманітно³⁵.

Різні точки зору з цього питання висловлені й у науці трудового права. Так, І.Я. Кисельов в одній із своїх ранніх робіт писав, що предметом колективних трудових спорів є колективний інтерес тієї чи іншої групи; предметом колективного трудового спору може бути будь-яке питання, що зачіпає колективний інтерес працівників. Конфлікти, далі відзначає вчений,

³⁴ Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): Закон України від 3 березня 1998 р. №137/98-ВР //Відомості Верховної Ради України. – 1998. – №34. – Ст. 227.

³⁵ Лютов Н.Л. Лютов Н.Л. Понятие и предмет коллективных трудовых споров //Государство и право. – 2003. – №1. – С. 53-55.

можуть бути як із встановлення умов праці, так і із застосовування норм законів і колективних договорів³⁶.

В іншій своїй роботі І.Я. Кисельов відзначає, що у багатьох зарубіжних країнах загальноприйнятною є класифікація трудових спорів за суб'єктним складом і за предметом спору на чотири головних види: колективні та індивідуальні; конфлікти інтересів (економічні) та конфлікти права (юридичні)³⁷. Отже, І.Я. Кисельов давав досить широке трактування колективних трудових спорів.

Як відзначає Н.Л. Лютов, легальне визначення колективного трудового спору є одним із ключових моментів для розуміння даного правового інституту³⁸.

У законодавстві пострадянських країн поняття колективних трудових спорів визначається по-різному: від стислих формулювань до більш детальних. Так, відповідно до п. 15 ст. 3 ТК Азербайджанської Республіки³⁹ колективний трудовий спір – це розбіжність, що виникає з колективних вимог». У п. 14 ст. 3 дається наступне роз'яснення: «Колективні вимоги, що висувуються працівниками або органами професійних спілок перед роботодавцями, їх об'єднаннями або відповідними органами виконавчої влади, пов'язані з укладенням колективних договорів, угод та їх виконанням, а також з іншими трудовими, соціальними і економічними питаннями».

Дане поняття колективних трудових спорів має недоліки, оскільки, по-перше, не містить вказівку на суб'єктний склад спору; по-друге, в ньому відсутнє чітке визначення предмету спору.

Більш повним є визначення поняття колективного трудового спору у частині першій ст. 398 ТК РФ, відповідно до якої колективний трудовий спір –

³⁶ Киселев И.Я. Трудовые конфликты капиталистического общества: социально-правовые аспекты. – М.: Наука, 1978. – С. 13-15.

³⁷ Киселев И.Я. Трудовое право России и зарубежных стран. Международные нормы труда. – М.: Эксмо, 2005. – С. 439-440.

³⁸ Лютов Н.Л. Зазн. роб. – С. 50-56.

³⁹ Трудовой кодекс Азербайджанской Республики: Утв. Законом Азербайджанской Республики от 1 февраля 1999 г. №618-IQ //Собрание законодательства Азербайджанской Республики. – 1999. - №4. – Ст. 213.

неврегульовані розбіжності між працівниками (їх представниками) і роботодавцями (їх представниками) з приводу встановлення і зміни умов праці (включаючи заробітну плату), укладення, зміни та виконання колективних договорів, угод, а також у зв'язку з відмовою роботодавця врахувати думку виборного представницького органу працівників при прийнятті локальних нормативних актів⁴⁰.

Коментуючи зазначену статтю, В.М. Толкунова відзначає, що у ТК РФ розширено поняття колективних трудових спорів, однак у зазначеному понятті не враховано «і застосування трудового законодавства»⁴¹.

Саме так вирішено питання у ст. 260 ТК Азербайджанської Республіки «Предмет колективних трудових спорів», у якій зазначено, що цим Кодексом регулюється вирішення колективних трудових спорів, які виникають при:

- а) веденні переговорів для укладення колективних договорів і угод;
- б) укладенні колективних договорів і угод;
- в) внесенні змін, доповнень до чинних колективних договорів або угод;
- г) забезпечення виконання колективних договорів і угод;
- д) рішенні інших трудових і соціальних, економічних питань для задоволення інтересів членів колективу.

Таким чином, у ТК Азербайджанської Республіки предмет колективних трудових спорів сформульовано більш широко, ніж у ТК РФ. Як відзначають А.М. Касумов і З.І. Джафаров, виходячи зі змісту п. 1 ст. 260 ТК АР, законодавець має на увазі два види самостійних колективних трудових спорів: це, по-перше, спори про колективні інтереси працівників з приводу встановлення нових умов праці (такого роду спори в зарубіжному законодавстві та науці називають економічними); по-друге, спори про порушені

⁴⁰ Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. Изд. 5-е, испр, доп. перераб. /отв. ред. проф. Ю.П. Орловский. – М.: «КОНТРАКТ»: ИНФРА-М, 2011. –С. 1267.

⁴¹ Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации /под ред. К.Н. Гусова. – М.: Проспект, 2002. – С. 621.

колективні права працівників, закріплені у законах та інших нормативно-правових актах⁴².

Досить широким є визначення поняття колективного трудового спору (конфлікту) у ст. 392 ТК Туркменістану як неврегульованих розбіжностей між працівниками (їх представниками) і роботодавцями (їх представниками) з приводу встановлення і зміни умов праці (включаючи заробітну плату), ведення колективних переговорів, укладання, виконання та зміни колективних договорів (угод), відмови роботодавця врахувати думку профспілкового чи іншого представницького органу працівників при прийнятті на підприємстві правових актів, що містять норми трудового права, а також розбіжності, що стосуються економічних, соціальних, професійних та культурних інтересів працівників, що виникають на різних рівнях між соціальними партнерами.

Особливістю національної моделі колективних трудових спорів є віднесення до останніх не тільки спорів про інтереси, як у більшості пострадянських країн, а й спорів про права (відповідно до ст. 2 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) це розбіжності щодо виконання колективного договору, угоди або окремих їх положень та невиконання вимог законодавства про працю).

Не змінюючи цього важливого положення, пропонується уточнити предмет колективного трудового спору у ст. 2 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» і віднести до нього: а) встановлення або зміну умов праці; б) укладення, зміну і виконання колективних договорів, угод; г) застосування трудового законодавства.

Статтею 3 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових закріплено сторін колективного трудового спору (конфлікту), якими є:

⁴² Правовое регулирование трудовых споров в контексте способов защиты трудовых прав: монография. – Москва: Проспект, 2013.. – С. 254.

на виробничому рівні - наймані працівники (окремі категорії найманих працівників) підприємства, установи, організації чи їх структурних підрозділів або первинна профспілкова чи інша уповноважена найманими працівниками організація та роботодавець. За дорученням інтереси роботодавця у колективному трудовому спорі (конфлікті) може представляти інша особа, організація роботодавців, об'єднання організацій роботодавців;

на галузевому, територіальному рівнях - наймані працівники підприємств, установ, організацій однієї або декількох галузей (професій) або адміністративно-територіальних одиниць чи профспілки, їх об'єднання або інші уповноважені цими найманими працівниками органи та організації роботодавців, їх об'єднання або центральні органи виконавчої влади, або місцеві органи виконавчої влади, що діють на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці;

на національному рівні - наймані працівники однієї або декількох галузей (професій) чи профспілки або їх об'єднання чи інші уповноважені найманими працівниками органи та всеукраїнські об'єднання організацій роботодавців або Кабінет Міністрів України.

Уповноважений найманими працівниками на представництво орган є єдиним повноважним представником найманих працівників до моменту припинення такого спору (конфлікту).

На нашу думку, сторонами колективних трудових спорів слід визнати сторін соціального діалогу, склад яких визначається відповідно до законодавства про соціальний діалог.

Відповідно до частини другої ст. 4 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» від 23 грудня 2010 року⁴³ до сторін соціального діалогу належать:

⁴³ Про соціальний діалог в Україні: Закон України від 23 грудня 2010 р. №2862-VI //Відомості Верховної Ради України. – 2011. – №28. – Ст. 255.

на національному рівні - профспілкова сторона, суб'єктами якої є об'єднання професійних спілок, які мають статус всеукраїнських; сторона роботодавців, суб'єктами якої є об'єднання організацій роботодавців, які мають статус всеукраїнських; сторона органів виконавчої влади, суб'єктом якої є Кабінет Міністрів України;

на галузевому рівні - профспілкова сторона, суб'єктами якої є всеукраїнські профспілки та їх об'єднання, що діють у межах певного виду або кількох видів економічної діяльності; сторона роботодавців, суб'єктами якої є всеукраїнські об'єднання організацій роботодавців, що діють у межах певного виду або кількох видів економічної діяльності; сторона органів виконавчої влади, суб'єктами якої є відповідні центральні органи виконавчої влади;

на територіальному рівні - профспілкова сторона, суб'єктами якої є профспілки відповідного рівня та їх об'єднання, що діють на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці; сторона роботодавців, суб'єктами якої є організації роботодавців та їх об'єднання, що діють на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці; сторона органів виконавчої влади, суб'єктами якої є місцеві органи виконавчої влади, що діють на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці. На території відповідної адміністративно-територіальної одиниці стороною соціального діалогу можуть бути органи місцевого самоврядування в межах повноважень, визначених законодавством;

на локальному рівні - сторона працівників, суб'єктами якої є первинні профспілкові організації, а в разі їх відсутності - вільно обрані для ведення колективних переговорів представники (представник) працівників; сторона роботодавця, суб'єктами якої є роботодавець та/або уповноважені представники роботодавця.

Згідно з частиною третьою ст. 4 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» для участі у колективних переговорах з укладення колективних договорів і угод, тристоронніх або двосторонніх органах та у міжнародних

заходах склад суб'єктів профспілкової сторони та сторони роботодавців визначається за критеріями репрезентативності. Пропонується зазначену частину доповнити після слів «колективних договорів і угод» словами «вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)».

У ст. 1 проекту Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів» закріпити наступне визначення поняття колективного трудового спору: «Колективний трудовий спір – це неврегульовані розбіжності між сторонами соціального діалогу щодо встановлення або зміни умов праці, укладення, зміни і виконання колективних договорів, угод, а також застосування трудового законодавства, які вирішуються за допомогою примирних процедур».

В Україні розроблено нову модель вирішення трудових спорів. Її розроблення здійснювалося Експертною групою, до якої увійшли досвідчені фахівці – представники сторін соціального діалогу, НСПП, незалежні українські та шведські експерти. Метою нової моделі вирішення трудових спорів в Україні є формування ефективного механізму вирішення трудових спорів на основі європейських стандартів та найкращого досвіду, згідно з якими організації роботодавців і профспілки відіграватимуть важливу роль і нестимуть конкретну відповідальність у вирішенні спорів, а держава забезпечуватиме основні правила і засоби остаточного їх вирішення⁴⁴.

У Рекомендаціях, обговорених та узгоджених учасниками національного круглого столу «Врегулювання конфліктів на ринку праці України в умовах євроінтеграції: Нова модель вирішення трудових спорів в Україні»⁴⁵, йдеться про необхідність здійснення певних кроків, серед яких: класифікація трудових спорів за предметом спору – трудові спори про права та трудові права про

⁴⁴ Нова модель вирішення трудових спорів в Україні //Бюлетень Національної служби посередництва і примирення. – 2014. – №1-2. – С. 8.

⁴⁵ Рекомендації, обговорені та узгоджені учасниками національного круглого столу «Врегулювання конфліктів на ринку праці України в умовах євроінтеграції: Нова модель вирішення трудових спорів та перспективи її впровадження» (м. Київ, 17 лютого 2015 року) //Бюлетень Національної служби посередництва і примирення. – 2015. – №1. – С. 13-15.

інтереси; вирішення трудових спорів з мінімально можливою кількістю етапів, кожен з яких передбачатиме реальну можливість досягнення сторонами взаємоприйняттого рішення по суті спору з наданням права сторонам трудового спору визначати особливості здійснення процедур позасудового розгляду трудових спорів у трудовому договорі (контракті) чи колективному договорі, угоді відповідного рівня; процедура позасудового порядку вирішення трудових спорів про інтереси та про права з визначенням оптимальних термінів їх проведення; обов'язковість рішень трудових арбітражів, що створюються відповідно до закону для вирішення трудових спорів про права, механізм їх виконання та здійснення контролю за їх виконанням; встановлення конкретної відповідальності за порушення законодавства про трудові спори та ін.

Характеризуючи нову модель вирішення трудових спорів в Україні, М.М. Ясинок і С. І. Запара відзначають, що реформування системи розгляду трудових спорів повинно передбачати комплексні дії щодо якісної зміни всієї системи матеріального і процесуального права, включаючи норми не лише трудового, а й цивільно-процесуального права. Розпорошену систему вирішення трудових спорів необхідно уніфікувати, посилюючи при цьому повноваження Національної служби посередництва і примирення як органу, що має досвід у вирішенні трудових спорів та наявну систему регіональних представництв⁴⁶.

Вчені також звертають увагу на необхідність внесення змін та доповнень до Цивільного процесуального кодексу України, звертаючи увагу на необхідність уніфікації процедури розгляду трудових спорів у системі судів загальної юрисдикції та адміністративної юстиції, інших нормативно-правових актів⁴⁷.

⁴⁶ Ясинок М.М., Запара С. І. Проблеми та шляхи реформування системи вирішення трудових спорів в Україні //Розвиток законодавства про працю і соціальне забезпечення: здобутки і проблеми: тези доп. та наук. повідомл. учасн. IV Міжнарод. наук.-практ. конф. (Харків, 5-6 жовт. 2012 р.) /за ред. В.В. Жернакова. – Х.: Право, 2012. – С. 79.

⁴⁷ Там само.

Водночас, М.М. Ясинок і С. І. Запара залишають без уваги необхідність прийняття найближчим часом Трудового кодексу України, який має стати основою реформування законодавства про трудові спори.

Необхідність систематизації законодавства про трудові спори підкреслюється вітчизняними дослідниками⁴⁸.

1.2. Поняття та основні принципи примирних процедур вирішення трудових спорів

У законодавстві та спеціальній літературі примирні процедури традиційно пов'язуються з вирішенням колективних трудових спорів. Порядок вирішення колективних трудових спорів у науковій літературі пострадянських країн іноді називають процедурою, а іноді способами їх вирішення. І.Я. Кисельов запровадив у науковий обіг ще один термін, виокремлюючи примирно-третейський порядок із судово-адміністративними способами розгляду⁴⁹.

У країнах Заходу існує єдине загальне правило – колективні економічні спори зазвичай розглядаються у рамках примирно-третейських процедур. Судові та адміністративні органи зазвичай розглядають юридичні спори.

Про примирно-третейський розгляд трудових конфліктів йдеться в наукових працях Е.Ф. Андерсона⁵⁰, І.С. Войтинського⁵¹, С. Жарова⁵², А.М. Стопані⁵³ та ін.

Так, І.С. Войтинський вважав, що в основі примирно-третейського розгляду лежать два основні принципи: принцип угоди і принцип арбітражу⁵⁴.

⁴⁸ Кабанець В.О. Шляхи вдосконалення національного законодавства, що регулює трудові спори //Право і безпека. – 2005. – №3. – С. 114.

⁴⁹ Киселев І.Я. Сравнительное и международное трудовое право: учебник для вузов. – М.: Дело, 1999. – С. 266.

⁵⁰ Андерсон Э.Ф. Трудовые конфликты. – М.: Моск. губсуд, 1925. – 63 с.

⁵¹ Войтинский И. Примирительное и третейское разбирательство: трудовые споры и регулирование условий труда на Западе. – М.: Изд-во ВЦСПС, 1922. – 132 с.; *Он же*. Примирительные камеры в России. – М., 1917; *Он же*. Промышленные споры и государственный третейский суд. – М., 1917; *Он же*. Основные вопросы соглашения и арбитража. – М., 1926.

⁵² Жаров С. Примирительно-третейский порядок разрешения трудовых конфликтов /под ред.

М.Н. Жемчужниковой. – М.: Юрид. изд-во НКЮ РСФСР, 1926. – 68 с.

⁵³ Трудовые конфликты. Практическое руководство: сборник /под ред. А.М. Стопани. – 2-е изд., перераб. доп. – М.: Вопр. труда, 1926. – 215 с.

⁵⁴ Войтинский И.С. Основные вопросы соглашения и арбитража. – М., 1926. – С. 10-18, 44-46 и др.

Принцип угоди покладено в основу примирного розгляду, яке проявляється у двох організаційних формах: безпосередня угода сторін і паритетні комісії. Принцип арбітражу лежить в основі третейського розгляду. На відміну від принципу угоди, він не рівняється на співвідношення сил сторін спору, а спирається на ту чи іншу третю силу, представлену в особі третейського судді. При цьому виділялися дві форми трудового арбітражу: добровільний і примусовий.

І.С. Войтинський розподіляв усі види примирно-арбітражних процедур на три види: 1) без участі державної влади; 2) державне посередництво, тобто сприяння організації примирно-третейського розгляду при збереженні його добровільності; 3) державний примус. Останній міг виражатися в обов'язковості передачі спору на розгляд примирно-третейських установ; в обов'язковості участі в ньому під загрозою штрафів за ухилення; в примусовій силі примирних постанов і третейських рішень, наприклад, через заборону локауту під загрозою кримінального переслідування або цивільно-правової відповідальності, а також через визнання страйку незаконним; в утриманні сторін від зміни умов праці, проведення страйків і локаутів під час примирно-третейського розгляду⁵⁵.

Сформульована І.С. Войтинським концепція примирно-третейського розгляду трудових спорів не втратила свого значення і до теперішнього дня.

У сучасній літературі застосовуються різні терміни для найменування даної процедури. Так, І.Я. Кисельов виділяв примирно-третейську процедуру розгляду колективних трудових спорів, яка включає як примирення, коли самі сторони пробують домовитися «про мир» за допомогою безпосередніх контактів, так і використання послуг третіх осіб, свого роду третейських суддів, якщо сторонам не вдалося домовитися самим⁵⁶. При цьому у примирно-

⁵⁵ Там само.

⁵⁶ Киселев И.Я. Трудовое право России и зарубежных стран: Международные нормы труда: Учебник. – Изд. 2-е, испр. и доп. – М.: Эксмо, 2006. – С. 282.

третейській процедурі вчений виділяє три стадії: роботу примирної комісії; посередництво; арбітраж.

Про застосування арбітражно-третейської процедури до розгляду непозовних спорів пише Н.Б. Болотіна⁵⁷.

З.І. Джафаров розглядає примирно-третейські процедури (способи) врегулювання колективних трудових спорів⁵⁸.

Як відзначають А.М. Лушніков і М.В. Лушнікова, примирно-посередницькі та арбітражні процедури використовуються для розгляду спору про право. Спори про інтереси розглядаються, як правило, у примирно-посередницькому порядку. Сутність спору про інтерес (спору щодо встановлення нових умов праці, укладення, зміни колективного договору) полягає в тому, що учасники спору, частіше працівники, звертаються із заявою (проханням) до роботодавця встановити нові умови праці, а роботодавець вправі, але не зобов'язаний за законом це прохання задовольнити. Трудовий спір про інтерес за своєю природою передбачає примирно-посередницькі процедури. Примирно-посередницькі органи розглядають трудовий спір в узгоджувальному порядку за принципом доцільності, тому важливо знайти загальне компромісне рішення, яке влаштовує сторони конфлікту⁵⁹.

У навчальній літературі відзначається, що для вирішення колективних трудових спорів застосовуються дві основні процедури, використовуючи які сторони спору здатні вирішити розбіжності, які виникли між ними: примирна і третейська. В рамках примирної процедури вирішення розбіжностей здійснюється безпосередньо сторонами спору. У третейській процедурі рішення, обов'язкове для сторін спору, виноситься третьою особою, незалежною від сторін, які спорять⁶⁰.

⁵⁷ Болотіна Н.Б. Трудове право України: Підручник. – К.: Знання, 2008. – С. 665.

⁵⁸ Джафаров З.И. Примирительно-третейские процедуры (способы) урегулирования коллективных трудовых споров // Трудовое право в России и за рубежом. – 2011. – №1. – С. 42-49.

⁵⁹ Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права: Учебник: В 2 т. Т.2. Коллективное трудовое право. Индивидуальное трудовое право. Процессуальное трудовое право. – М.: Статут, 2009. – С. 1004-1005.

⁶⁰ Трудовое право России: учебник для бакалавра /под общ. ред. Е.Б. Хохлова, В.А. Сафронова. – 4-е изд., перераб. и доп. – М.: Издательство Юрайт; ИД Юрайт, 2012. – С. 622.

У західних країнах мирне вирішення колективних трудових спорів здійснюється за допомогою узгоджувальної, примирно-третейської процедури, яка включає три самостійних методи: переговори сторін, примирення (посередництво), трудовий арбітраж.

Переговори сторін є найбільш елементарним примирним методом вирішення колективного трудового спору. Переговори, як правило, не регулюються законодавством і здійснюються відповідно до узгоджувальної процедури, встановленої колективним договором. Третя особа не втручається у хід переговорів.

Примирення (посередництво) як метод вирішення колективного трудового спору починається тільки після вичерпання можливостей врегулювання розбіжностей шляхом безпосередніх переговорів.

Примирення (посередництво) являє собою діяльність третьої (нейтральної) особи з метою надання допомоги сторонам конфлікту у мінімізації розбіжностей та досягненні угоди. При цьому посередник не висуває будь-яких обов'язкових для сторін рекомендацій.

У роботах західних фахівців терміни «посередництво» і «примирення» здебільшого розглядаються як синоніми, у законодавстві та правозастосовній практиці зазначені поняття не розмежовуються, хоча у деяких країнах, зокрема, Франції, Великій Британії, ці терміни відрізняються.

Примирення є більш м'яким втручанням посередника і полягає у встановленні контакту між сторонами, спонуканню до обговорення розбіжностей і досягненню компромісу шляхом діалогу, який скеровується посередником.

Посередництво передбачає більш активне втручання третьої особи, при якому посередник може запропонувати сторонам формулу вирішення розбіжностей, яка не носить обов'язкового характеру, а є більш дружньою порадою.

Використання примирних процедур для вирішення колективного трудового спору отримало практично всесвітнє визнання. Найменування стадій може бути різним, однак їх сутність завжди зводиться до трьох основних форм: вирішення спору самими сторонами без участі сторонніх осіб. За законодавством більшості пострадянських країн (зокрема, за ТК Республіки Білорусь, ТК Республіки Молдова, ТК РФ, ТК Азербайджанської Республіки та ін.) це утворення примирної комісії та спроба сторін урегулювати спір самотійно; примирення за участю посередника та/або трудовий арбітраж.

Зазначені форми поєднуються різним чином. В одних країнах сторони змушені одразу звертатися до посередника, в інших вони зобов'язані провести попередні переговори з примирення без участі посередників і арбітрів. Особливістю моделей примирних процедур у більшості пострадянських країн є використання усіх трьох форм, при чому на кожній стадії у сторін є вибір. Лише утворення примирної комісії та розгляд колективного трудового спору цим органом є обов'язковими.

На відміну від зарубіжних країн в Україні та багатьох пострадянських країн встановлено єдиний порядок вирішення колективних трудових спорів – це спосіб примирних процедур, який нерідко в літературі називається універсальним.

Законом України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» від 3 березня 1998 року досить докладно врегульовані примирні процедури з розгляду колективних трудових спорів відповідно до міжнародних трудових стандартів. Законом встановлено процедуру переговорів сторін до утворення примирних органів: порядок формування вимог найманих працівників, профспілок (ст. 4), порядок і строки розгляду вимог найманих працівників або профспілки (ст. 5), примирні процедури вирішення колективного трудового спору (конфлікту). Тобто визначається процедура переговорів до утворення примирних органів через механізм взаємних прав і обов'язків сторін.

Примирні процедури є способом вирішення колективного трудового спору за допомогою досягнення узгодженого рішення. Вони проводяться в органах із добровільного примирення, принципи утворення і функціонування яких встановлені Рекомендацією МОП №92 про добровільне примирення і арбітраж 1951 р. Передбачені Рекомендацією МОП №92 основи діяльності примирних органів отримали відображення і розвиток у ст.ст. 8-12 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», главі 61 ТК РФ, главі 36 ТК Республіки Білорусь.

Для української моделі примирних процедур є обов'язковими дві форми: розгляд розбіжностей щодо встановлення нових або зміни існуючих соціально-економічних умов праці та виробничого побуту, а також укладення чи зміни колективного договору, угоди примирною комісією; розгляд розбіжностей щодо виконання колективного договору, угоди або окремих їх положень та невиконання вимог законодавства про працю трудовим арбітражем.

Термін «примирні процедури» не застосовується у тексті Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)». У низці статей застосовується термін «примирні органи», до яких віднесено примирну комісію і трудовий арбітраж.

Поняття примирних процедур визначається у трудових кодексах деяких пострадянських країн. Так, у частині другій ст. 398 ТК РФ примирні процедури визначаються як розгляд колективного трудового спору в цілях його вирішення примирною комісією, за участю посередника і (або) у трудовому арбітражі. У даній статті фактично встановлюються етапи вирішення колективного трудового спору, черговість використання примирних процедур. Виділяються три етапи, два з яких є обов'язковими.

Відповідно до частини другої ст. 428 ТК Киргизької Республіки від 25 травня 2004 року⁶¹ примирні процедури – розгляд колективного трудового спору в цілях його вирішення примирною комісією за участю посередника.

У Законі України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», ТК Республіки Білорусь норма про поняття примирних процедур відсутня.

Сформульовані в літературі поняття примирних процедур ґрунтуються на нормах Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)». Так, Є. Березін на підставі аналізу відповідних норм Закону визначає примирні процедури вирішення колективних трудових спорів як врегульовану нормативно-правовими актами діяльність примирної комісії (в тому числі за участю незалежного посередника) та/або трудового арбітражу з метою вирішення колективного трудового спору⁶².

Є. Березін також виокремлює ознаки примирних процедур як правового явища. По-перше, примирні процедури передбачаються Законом України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» та нормативно-правовими актами, що затверджуються НСПП. По-друге, примирні процедури – це основна частина послідовності розгляду та вирішення колективного трудового спору (конфлікту). По-третє, примирні процедури втілюються у функціонуванні примирної комісії (в тому числі, за участю незалежного посередника) та трудового арбітражу. По-четверте, примирні процедури носять тимчасовий характер. По-п'яте, примирні процедури здійснюються за обов'язковою участю сторін колективного трудового спору (конфлікту). По-шосте, примирні процедури проводяться з однією метою – вирішити колективний трудовий спір (конфлікт). Останнє – примирні процедури завжди пов'язані з фінансовими витратами⁶³.

⁶¹ Трудовой кодекс Кыргызской Республики от 4 августа 2004 года №106 //ЭРКИН-ТОО. – 20 августа 2004 года. – №67-70.

⁶² Березін Є. Примирні процедури та їх значення для вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) //Бюлетень Національної служби посередництва і примирення. – 2009. – №1-2. – С. 14.

⁶³ Березін Є. Зазн. роб. – С. 14.

Автори Курсу порівняльного трудового права визначають примирну процедуру як добровільну процедуру, яка складається з певної послідовності дій при досягненні двома сторонами угод з вирішення колективного трудового спору шляхом переговорів та переконання⁶⁴

На нашу думку, примирні процедури у широкому розумінні можна визначити як комплекс організаційних, правових, соціально-економічних та інших заходів, спрямованих на вирішення трудових спорів, а також на запобігання їх виникнення. У більш вузькому розумінні примирні процедури являють собою розгляд трудових спорів уповноваженими органами з метою їх вирішення.

Щодо колективних трудових спорів примирну процедуру пропонується визначити як розгляд спору в цілях його вирішення примирною комісією, в тому числі за участю незалежного посередника, та(або) в трудовому арбітражі.

Виходячи зі змісту глави 2 «Примирні процедури з розгляду індивідуальних трудових спорів» Книги дев'ятої проекту ТК України, щодо індивідуальних трудових спорів примирну процедуру пропонується визначити як розгляд спору комісією з трудових спорів з метою його вирішення.

У ТК Туркменістану міститься окрема стаття 395 «Примирні процедури»⁶⁵. В даній статті не визначається поняття примирних процедур, а закріплюється порядок вирішення колективного трудового спору, який складається з етапів розгляду колективного трудового спору:

- 1) примирною комісією;
- 2) розгляд колективного трудового спору в суді.

Передбачається, що розгляд колективного трудового спору примирною комісією є обов'язковим етапом. В інших частинах зазначеної статті встановлюються основні положення про проведення примирної процедури.

⁶⁴ Курс порівняльного трудового права: підручник у 2 томах /Іншин М.І., Мацюк А.Р., Соцький А.М., Щербина В.І. /За ред. акад. А.Р. Мацюка. – 2-ге вид., змін. і доп. – Харків: Діса Плюс, 2015. – Т.1. – С. 612.

⁶⁵ Трудовой кодекс Туркменистана от 18 апреля 2009 года №30-IV //Ведомости Меджлиса Туркменистана (1 апреля – 30 июня 2009 г.). – №2. – Ч.4. – Ст. 30.

Зокрема, в частині третій закріплено важливу норму про те, що представники сторін, примирна комісія зобов'язані використати всі можливості, передбачені законодавством Туркменістану, для вирішення колективного трудового спору, який виник.

Окрема ст. 67 Трудового кодексу Республіки Вірменія⁶⁶ присвячена примирним процедурам. Відповідно до частини першої зазначеної статті порядок розгляду колективних трудових спорів складається з наступних етапів:

1) розгляд колективного трудового спору в примирній комісії (в тому числі і за участю посередника). Розгляд колективного трудового спору примирною комісією є обов'язковим етапом розгляду колективних спорів;

2) розгляд колективного трудового спору в суді, якщо колективний трудовий спір стосується ходу виконання колективного договору.

У ТК Республіки Молдова закріплено окрему ст. 291 «Примирні процедури»⁶⁷. Згідно з частиною першою зазначеної статті вимоги працівників при неможливості їх вирішення в порядку, передбаченому ст. 290 цього Кодексу, розглядаються в порядку примирних процедур.

Відхилені роботодавцем, об'єднанням роботодавців (їх представниками) або задоволені ними частково вимоги спочатку розглядаються примирною комісією, а при недосягненні угоди в ній – трудовим арбітражем.

На будь-якій із стадій розгляду колективного трудового спору сторони можуть звернутися до посередника. Процедура посередництва є самостійною по відношенню до примирних процедур у примирній комісії, трудовому арбітражі і може відбуватися паралельно з ними (ч. 2 ст. 291).

Згідно з частиною першою ст. 401 ТК РФ порядок вирішення колективного трудового спору складається з наступних етапів: розгляд колективного трудового спору примирною комісією, розгляд колективного трудового спору за участю посередника і (або) у трудовому арбітражі.

⁶⁶ Трудовой кодекс Республики Армения от 09.11.2004 №НО-124.

⁶⁷ Трудовой кодекс Республики Молдова №154 от 28.03.2003 //Monitorul Oficial от 29.07.2003. – №159-162. – Ст. 648.

ТК Республіки Білорусь передбачено наступну схему розгляду колективного трудового спору: примирна комісія (ст. 381), посередництво (ст. 382), трудовий арбітраж (ст. 383).

На відміну від російського і білоруського кодексів, Законом України не передбачено вирішення колективного трудового спору незалежним посередником. За ст. 10 Закону України незалежний посередник сприяє встановленню взаємодії між сторонами, проведенню переговорів, бере участь у виробленні примирною комісією взаємоприйнятного рішення. Примирна комісія у разі потреби може залучити до свого складу незалежного посередника.

Заслуговує на увагу включення до Трудового кодексу Республіки Молдова⁶⁸ окремої глави XII “Трудова юрисдикція», подібної якій немає в жодному із кодексів зазначених вище держав. Згідно зі ст. 348 ТК Республіки Молдова предметом трудової юрисдикції є вирішення індивідуальних трудових спорів і колективних трудових конфліктів із питань ведення колективних переговорів, укладення, виконання, зміни, призупинення дії або припинення колективних і індивідуальних трудових договорів, колективних угод, передбачених цим Кодексом, а також вирішення колективних конфліктів, які виникають ні різних рівнях між соціальними партнерами і стосуються економічних, соціальних, професійних і культурних інтересів працівників.

Органами трудової юстиції відповідно до ст. 351 ТК Республіки Молдова є:

- а) примирні комісії (позасудові органи);
- б) судові інстанції.

Отже, законодавство пострадянських держав відрізняється значною гнучкістю примирних процедур, які охоплюють декілька стадій або етапів вирішення колективних трудових спорів. Так, В.М. Толкунова, спираючись на

⁶⁸ Трудовой кодекс Республики Молдова от 28 марта 2003 г. //Monitorul Oficial. – 29 июля 2003 года. - №159-162. – Ст. 648.

чинний ТК РФ, вважає, що порядок вирішення колективного трудового спору складається з наступних послідовних трьох або двох етапів примирних процедур:

- 1) розгляд спору примирною комісією;
- 2) розгляд спору за участю посередника та/або;
- 3) розгляд спору трудовим арбітражем (після примирної комісії другим етапом може бути посередник або трудовий арбітраж. Це визначають сторони спору).

На думку А.А. Соловйова, порядок вирішення колективних трудових спорів можна поділити на наступні етапи:

- висування працівниками та їх представниками вимог роботодавцю;
- розгляд вимог працівників примирною комісією;
- розгляд колективного трудового спору за участю посередника та (або) в трудовому арбітражі;
- виконання рішень⁶⁹.

В літературі також виокремлюються стадії переговорної процедури: орієнтація і визначення позиції сторін у розбіжності, що виникла, або спорі; безпосереднє врегулювання розбіжностей (спору); досягнення або недосягнення компромісу; обговорення і оформлення досягнутого результату⁷⁰.

Аналіз норм Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» свідчить про те, що примирні процедури включають декілька стадій. Послідовність розгляду та вирішення колективного трудового спору (конфлікту) передбачається ст. 7 Закону, зміст якої дозволяє виділити окремі стадії вирішення різних видів колективних трудових спорів (конфліктів). Примирна процедура вирішення колективного трудового спору (конфлікту) з питань встановлення нових або зміни існуючих соціально-економічних умов праці та виробничого побуту (п.п. «а» і «б» ст. 2 Закону)

⁶⁹ Соловьев А.А. Трудовые споры. Разрешение в комиссии и судах в 2007 году. – М.: А-Пиор, 2007. – С. 117.

⁷⁰ Передерин С. В. Процедурно-процессуальный правовой механизм обеспечения трудовых прав наемных работников. – Воронеж: Изд-во Воронеж. ун-та, 2000. – С. 188.

складається з наступних стадій: 1) розгляд спору примирною комісією, в тому числі за участю незалежного посередника; 2) розгляд спору трудовим арбітражем у разі неприйняття рішення у строки, встановлені ст. 9 Закону. Примирна процедура вирішення колективного трудового спору (конфлікту) про виконання колективного договору, угоди або окремих їх положень, а також про виконання вимог законодавства про працю (п.п. «в» і «г» ст. 2 Закону) передбачає розгляд спору (конфлікту) трудовим арбітражем.

Видається доцільним виокремлювати наступні етапи (стадії) примирної процедури вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): безпосередньо примирну процедуру; примирно-посередницьку процедуру; примирно-третейську процедуру. Безпосередньо примирна процедура передбачає вирішення розбіжностей, що виникли, самими сторонами в ході переговорів, а у разі недосягнення угоди – примирною комісією, створеної з представників сторін. Примирно-посередницька процедура – це вирішення колективного трудового спору примирною комісією за участю незалежного посередника, а за проектом Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів» – вирішення спору за участю трудового медіатора. Примирно-третейська процедура передбачає розгляд та вирішення колективного трудового спору трудовим арбітражем.

Слід відзначити, що правове регулювання примирних процедур здійснюється як на державному, так і на договірному рівнях. Сторони соціального діалогу включають до змісту колективних угод і колективних договорів норми про порядок урегулювання розбіжностей, що виникають під час колективних переговорів. Так норми містяться, наприклад, у розділі 9 «Соціальний діалог» Територіальної угоди між виконавчим органом Київської міської ради (Київською міською державною адміністрацією), Спільним представницьким органом роботодавців м. Києва та Об'єднанням профспілок у

м. Києві «Київська міська рада профспілок» на 2015–2017 роки⁷¹. З метою подальшого розвитку соціального діалогу та підвищення його ефективності Сторони домовились затвердити Порядок підготовки Територіальної угоди, ведення колективних переговорів, підписання та здійснення контролю за її виконанням (п. 9.1). Пунктом 3 зазначеного Порядку передбачений порядок вирішення розбіжностей, який полягає у наступному. Якщо в ході переговорів Сторони не дійшли згоди з незалежних від них причин, складається протокол розбіжностей, до якого включаються остаточно сформульовані пропозиції Сторін про заходи, необхідні для усунення цих причин.

Протягом трьох днів після складання протоколу розбіжностей Сторони проводять консультації з метою узгодження розбіжностей.

З метою вироблення заходів, необхідних для досягнення протягом дії Територіальної угоди остаточних домовленостей з питань, викладених у протоколі розбіжностей, продовжується робота спільної робочої комісії з підготовки та укладення Територіальної угоди.

Протокол розбіжностей включається як додаток до Територіальної угоди.

До недоліків проекту ТК України слід віднести виключення з Книги шостої «Колективні трудові відносини» норм про примирні процедури вирішення колективних трудових спорів, конфліктів. У попередньому проекті Книга шоста включала ст. 364 «Примирні процедури», частиною першої якої передбачалося, що колективний трудовий спір підлягає вирішенню за допомогою примирних процедур:

примирною комісією;
трудоим арбітражем.

За згодою сторін колективного трудового спору в примирних процедурах може брати участь незалежний посередник і Національна служба посередництва і примирення.

⁷¹ Територіальна угода між виконавчим органом Київської міської ради (Київською міською державною адміністрацією), Спільним представницьким органом роботодавців м. Києва та Об'єднанням профспілок у м. Києві «Київська міська рада профспілок» на 2015–2017 роки. – К., 2015.

Згідно з частиною другою зазначеної статті колективні трудові конфлікти розглядаються трудовим арбітражем.

Жодна із сторін не вправі ухилятися від участі у примирних процедурах (ч. 3 ст. 364).

Якщо примирні процедури не сприяли вирішенню колективного трудового спору, конфлікту, за рішенням представницького органу (представників) працівників проводиться попереджувальний страйк тривалістю не більше однієї години, про що представницький орган попереджає роботодавця не пізніш як за один робочий день до його початку (ч. 4 ст. 364).

Тобто, зі змісту частини першої ст. 364 проекту ТК України випливало, що примирні процедури – це розгляд колективного трудового спору в цілях його вирішення примирною комісією, трудовим арбітражем. За згодою сторін колективного трудового спору в примирних процедурах може брати участь незалежний посередник і Національна служба посередництва і примирення».

Передбачений порядок проведення примирних процедур дещо відрізнявся від аналогічного порядку, передбаченого Законом України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)». Чинним Законом не передбачаються окремо примирні процедури вирішення колективних трудових спорів і колективних трудових конфліктів.

На жаль, із проекту ТК України №1658 від 27 грудня 2014 року норми про примирні процедури вирішення колективних трудових спорів виключено. У доопрацьованому законопроекті від 20 травня 2015 року цю прогалину не усунуто.

Потребують закріплення на законодавчому рівні й принципи примирних процедур вирішення трудових спорів, які тісно пов'язані з принципами розгляду та вирішення спорів. У науці трудового права принципи розгляду трудових спорів визначаються як основні положення, що відображують сутність норм даного інституту трудового права, визначають істотні, характерні

риси порядку розгляду трудових спорів і спрямованість розвитку системи норм, що регулюють цей порядок⁷².

У чинному законодавстві України принципи розгляду та вирішення трудових спорів не закріплюються. Хоча в трудових кодексах деяких пострадянських країн такі принципи напряду містяться в нормах трудового права. Позитивним законодавчим досвідом слід визнати закріплення в ст. 350 ТК Республіки Молдова наступних принципів трудової юрисдикції:

- а) досягнення згоди інтересів сторін, що розходяться, які впливають із відносин, зазначених у статті 348;
- б) право працівників на захист їх представниками;
- в/1 право роботодавців на захист з боку патронатів;
- с) звільнення працівників та їх представників від сплати судових витрат;
- д) оперативність при розгляді індивідуальних трудових спорів і колективних трудових конфліктів.

Першим у радянській науці трудового права розробив систему правових принципів із розгляду і вирішенню трудових спорів А.Ю. Пашерстник⁷³, який відзначав, що встановлений у СРСР порядок розгляду трудових спорів ґрунтується на демократичних принципах, які полягають у наступному:

1. Доступність і зручність звернення до органів з розгляду трудових спорів.
2. Швидкість розгляду трудових спорів.
3. Надання професійним організаціям права на участь у розгляді трудових спорів.
4. Гласність розгляду трудових спорів.
5. Забезпечення повноти дослідження.

У подальшому в юридичній літературі виокремлюються наступні принципи цього інституту трудового права:

⁷² Трудовые споры /М.О. Буянова. – Москва: РГ-Пресс, 2014. – С. 35.

⁷³ Пашерстник А.Е. Рассмотрение трудовых споров. – М.: Госюриздат, 1958. – С. 11-17.

1) демократизм порядку розгляду трудових спорів означає участь в їх розгляді та вирішенні працівників через своїх представників;

2) безоплатність означає, що всі трудові спори для працівників розглядаються безоплатно;

3) доступність і зручність звернення працівників (працівника) до юрисдикційного органу;

4) законність, гласність, об'єктивність і повнота дослідження доказів із трудових спорів;

5) швидкість вирішення трудових спорів.

С. М. Прилипко і О.М. Ярошенко вважають, що інститут трудових спорів ґрунтується на наступних основних принципах:

- забезпечення захисту трудових прав сторін трудового спору;
- рівності сторін при розгляді спорів;
- доступності звернення до органів, що розглядають трудові спори;
- законності;
- гласності й відкритості;
- об'єктивності і повноти дослідження матеріалів і доказів;
- безоплатності;
- швидкості розгляду трудових спорів та виконанням по ним рішень;
- забезпечення реального виконання рішень по трудових спорах та можливості застосування процедур примусового виконання винесеного рішення;
- відповідальності посадових осіб, винних у невиконанні рішень, прийнятих компетентними органами⁷⁴.

Окремо в науці трудового права здійснено дослідження принципів вирішення колективних трудових спорів. Так, С. О. Іванов вважав, що в основі

⁷⁴ Прилипко С. М., Ярошенко О.М. Трудове право України: Підручник. – 4-те вид., переробл. і доп. – Харків: Видавництво «ФІНН», 2011. – С. 719-720.

вирішення колективного трудового спору закладено принцип мирного і об'єктивного розгляду розбіжностей⁷⁵.

С. П. Маврін відзначав рівноправність сторін спору, примирно-партнерський характер процесуальних форм вирішення спорів, безпосереднє представництво сторін спору в органах, які розглядають трудовий спір, обов'язковість рішень, що винесені з трудових спорів, відсутність касаційних інстанцій з їх оскарження⁷⁶.

Заслуговує на увагу пропозиція Н.Л. Лютова про виділення принципу сумлінного ведення переговорів і вирішення колективних трудових спорів між працівниками і роботодавцями⁷⁷.

Спеціальну групу принципів вирішення колективних трудових спорів виокремлюють С. П. Маврін і Є.Б. Хохлов⁷⁸. Йдеться про наступні принципи:

- 1) рівноправність сторін;
- 2) вирішення спору за угодою сторін;
- 3) безпосередність і правомочність представництва сторін спору;
- 4) обов'язковість угоди, досягнутої в ході врегулювання колективного трудового спору;
- 5) реальність забезпечення зобов'язань, що приймаються в ході врегулювання колективного трудового спору;
- 6) мінімальний характер регулювання процесуальних правил вирішення колективного трудового спору.

Як видається, наведений перелік доцільно доповнити ще двома принципами: принципом соціальної справедливості і принципом втручання держави за певних умов у трудовий конфлікт.

⁷⁵ Иванов С. А. На пути к новой концепции трудового права о коллективных трудовых спорах и забастовках //Советское государство и право. – 1989. – №9. – С. 60.

⁷⁶ Трудовое право России /под ред. С. П. Маврина, Е.Б. Хохлова. М., 2002. – С. 151.

⁷⁷ Лютов Н.Л. Принцип добросовестности при ведении коллективных переговоров и разрешении коллективных трудовых споров (опыт экономически развитых стран) //Труд за рубежом. – 2001. – №2. – С. 14-19.

⁷⁸ Трудовое право России: учебник /под ред. С. П. Маврина, Е.Б. Хохлова. – М.: Норма, 2007. – С. 626.

На нашу думку, до основних принципів примирних процедур вирішення трудових спорів слід віднести такі принципи, як: законність; соціальна справедливість; рівність сторін; правоможність сторін та їх представників; незалежність примирних органів; колегіальність; розумність і достатність строків для вироблення взаємоприйнятного рішення по суті спору; оперативність, простота, доступність примирних процедур; зобов'язання сторін вживати не заборонені законодавством заходи для вирішення розбіжностей; безоплатність для сторін примирних процедур; примирна спрямованість діяльності органів із вирішення трудових спорів; обов'язковість угоди, досягнутої під час примирної процедури.

У західних країнах суть примирно-посередницької процедури полягає в тому, що сторони конфлікту під керівництвом посередника докладно обговорюють розбіжності. Завдання посередника зводиться до пошуку і формулювання рішення, яке влаштує обидві сторони. При цьому посередник пропонує можливі варіанти примирення, сторони самі обирають прийнятний варіант і приймають остаточне рішення.

Посередники можуть призначатися для розгляду конкретного спору або діяти постійно для певних категорій працівників. У більшості спорів в якості посередника виступає одна людина – урядовий чиновник або приватна особа. У деяких випадках примирення здійснюється колегією посередників, до складу якої входять незалежний голова і два (або рівна кількість) членів – представників сторін. Іноді індивідуальне та колегіальне посередництво використовуються як дві послідовні ступені єдиної процедури.

Посередництво може бути примусовим і добровільним. У першому випадку обов'язковим є присутність сторін, їхня участь у процедурі. У другому випадку сторони можуть не прийняти пропозицію про посередництво. Однак і при добровільному, і при примусовому посередництві необхідним є досягнення угоди між сторонами спору, які не зобов'язані приймати пропозицію посередника, вона приймається ними добровільно.

При вирішенні спору трудовим арбітражем спір передається на розгляд арбітра або арбітражної колегії, які приймають рішення. Якщо спір передається його сторонами за взаємною угодою до арбітражу і сторони домовляються виконувати рішення арбітру, то такий арбітраж іменується добровільним (факультативним). Якщо певні правові норми зобов'язують сторони передати спір на розгляд арбітра і виконувати його рішення, то такий арбітраж називається примусовим (обов'язковим). Втім, розділ арбітражу на примусовий і добровільний є умовним, оскільки і у добровільному арбітражі є елементи примусу, оскільки сторони, які передали спір на розгляд арбітра добровільно, у багатьох випадках зобов'язані виконувати його рішення.

Існує три різновиди організації добровільного арбітражу: профспілки і роботодавці створюють механізм арбітражного провадження і самі висувують арбітрів; профспілки і роботодавці використовують державний орган арбітражу; сторони звертаються з проханням до державних чиновників здійснити арбітраж у неформальному порядку. При добровільному арбітражі сторони вправі самі визначати рамки спору, який розглядається, та сферу повноважень арбітру.

Примусовий арбітраж може мати одну з наступних форм: автоматичне звернення до арбітру тільки після того, як переговори або спроби досягнути примирення виявилися невдалими; звернення до арбітру за ініціативою однієї із сторін всупереч запереченням іншої; звернення до арбітражу державних влад.

У багатьох західних країнах діють державні служби із примирно-третейського розгляду трудових конфліктів. Наприклад, у Великій Британії понад 90% трудових спорів, щодо яких здійснюється примирення за участю Консультативної служби примирення та арбітражу (ACAS), в останні роки вирішується на цій стадії⁷⁹. Примирення ACAS зазвичай проводиться у тих випадках, коли безпосередні переговори між сторонами спору зайшли у тупик. Ця процедура може бути застосована як за запитом обох, так і будь-якої із

⁷⁹ Kilpatrick C. UK Report for the Project to Study Conciliation, Mediation and Arbitration. London, 2002. - P.1.

сторін спору. Процедура є добровільною, і будь-яка сторона вправі відмовитися від участі в ній у будь-який час. ACAS, діючи як примирник, не пропонує умов, на яких досягається угода між сторонами спору. Роль цієї Служби зводиться до допомоги сторонам знайти шляхи самостійного вирішення конфлікту. Це здійснюється за допомогою серії сумісних або окремих (чи і тих й інших) зустрічей ACAS зі сторонами, спрямованих на досягнення загальної позиції та виявлення перешкод на шляху до згоди.

Посередництво здійснюється ACAS у тому разі, якщо примирення не призвело до вирішення спору. На відміну від примирення, що здійснюється співробітниками ACAS, посередниками призначаються особи, які не є працівниками зазначеної Служби. Посередництво здійснюється за запитом будь-якої із сторін, але за обопільною згодою обох сторін, і є процедурою, яка вельми рідко використовується. Ця процедура полягає в тому, що посередник дає конкретні поради, що стосуються вирішення спору, які не є обов'язковими для сторін.

Добровільний арбітраж є більш поширеним способом вирішення колективних трудових спорів. Відповідно до ст. 212 Консолідованого закону про професійні спілки та трудові відносини 1992 р. добровільний арбітраж проводиться особами, які призначаються ACAS (не є його співробітниками), або Центральним арбітражним комітетом (у Північній Ірландії даний орган називається Промисловим судом). Останній може розглядати трудовий спір тільки у тому разі, якщо ACAS доручає йому такий розгляд, що на практиці відбувається значно рідше, ніж розгляд спорів арбітрами, призначеними ACAS. Центральний арбітражний комітет є структурою, яка була перетворена у 1975 р. із Промислового суду. Також як і ACAS, він фінансується урядом, але не залежить від держави. Функції Центрального арбітражного комітету, крім власне здійснення добровільного арбітражу за дорученням ACAS, стосується процедур визнання (і позбавлення визнання) профспілок для ведення колективних переговорів, розгляду скарг на неподання роботодавцем

інформації, що стосується ведення колективних переговорів, спорів з приводу застосування Директиви 94/45/ЄС від 22 вересня 1994 р. про створення європейської виробничої ради або процедури з інформування і консультування працівників на підприємствах рівня Співдружності, а також у групах підприємств рівня Співдружності⁸⁰.

Арбітраж відрізняється від примирення і посередництва тим, що третій особі при здійсненні її функцій надаються розпорядчі повноваження щодо вирішення справи. При здійсненні арбітражу ACAS сторони, як правило, у ході примирення досягають згоди відносно форми і правил проведення арбітражу. ACAS призначає арбітра або (що буває рідше) трьох арбітрів із списку, що ведеться цією Службою. Зазвичай арбітрами є вчені у галузі трудового права та економіки. Незважаючи на те, що рішення арбітражу не є юридично обов'язковим, ACAS інформує сторони спору про те, що відповідно до традиції участь в арбітражі передбачає згоду на те рішення, яке було винесено. У колективних договорах їх сторони часто зазначають, що рішення арбітражу мають обов'язкову силу для сторін. Однак суди через те, що самі ці договори не є юридично обов'язковими документами, як правило, визнають такі рішення тільки як такі, що покладають моральні зобов'язання на сторони спору, незважаючи на те, що самі сторони до цього у договорі висловили чіткий недвозначний намір надати рішення арбітражу обов'язкової сили⁸¹.

Вартість арбітражного розгляду покладається на ACAS, однак сторони самі зазнають витрати, пов'язані з їх власною участю у спорі. При цьому арбітри не мають права прийняти рішення, що зобов'язує сторону, яка програла, компенсувати витрати іншій стороні. У зв'язку з такою системою представництво сторін за допомогою професійних юристів є рідким, крім того, участь професійних юристів може здійснюватися тільки за згодою арбітру.

⁸⁰ European Council Directive 94/45/EC of 22 September 1994 on the establishment of a European Works Council or a procedure in Community-scale undertaking and Community-scale groups of undertakings for the purposes of informing and consulting employees //Official Journal L254, 30.09.1994. – P. 64-72

⁸¹ Lewis R. Strike-Free Deals and Pendulum Arbitration. Vol. 28. No 1. March 1990. – P.41-42.

На відміну від примирення обидві сторони повинні бути присутніми на арбітражному розгляді спору. Арбітражне рішення може бути за згодою сторін опубліковане з ініціативи ACAS, однак на практиці це буває рідко, оскільки Служба розглядає арбітражний розгляд як приватне і конфіденційне питання.

Співвідношення компетенції судів і примирно-третейських органів при розгляді трудових спорів у Великій Британії є досить складним. Юрисдикція цих органів регулюється спеціальними законами, що приймаються з окремих питань, однак із переліку справ, які відносяться до юрисдикції того чи іншого органу⁸², можна дійти висновку, що суди у Великій Британії займаються вирішенням індивідуальних трудових спорів.

Таким чином, у Великій Британії протягом багатьох років сформувалася система вирішення трудових спорів з мінімальним втручанням держави. У зв'язку з тим, що колективні договори у цій країні традиційно носять «джентльменський» характер, зміст зазначених договорів вирізняється нечіткістю і неконкретністю. Те ж саме стосується й процедур вирішення трудових спорів, що встановлюються у цих актах.

Представляє інтерес багатоступеневе вирішення конфліктів, яке є своєрідним різновидом ускладненої примирно-третейської процедури. Багатоступеневий розгляд спорів здійснюється адміністрацією підприємства або сумісно представниками адміністрації та профспілки. Зазначена процедура завершується зверненням до арбітра, рішення якого має обов'язкову силу.

Таким чином, примирно-посередницька процедура вирішення трудових конфліктів у західних країнах відрізняється значною гнучкістю, поліваріантністю, активною участю профспілкових керівників, може бути багатоступеневою та є дійовим засобом соціального управління та контролю.

⁸² Лоуренс Т. Суды по трудовым спорам в Европе. Материалы семинара МОТ. Москва, 4-5- декабря 1996 г. – М., 1997. – С. 17-22.

1.3. Міжнародні стандарти примирних процедур вирішення трудових спорів

Найважливішими міжнародно-правовими актами, що регламентують процедури розгляду трудових спорів, є конвенції та рекомендації Міжнародної організації праці (МОП). У Конвенції МОП від 11 липня 1947 року №84 про право на об'єднання і регулювання трудових конфліктів на територіях поза метрополіями передбачено, що роботодавці та працівники заохочуються до того, щоб уникати конфліктів, а у випадку, якщо вони стануться, до справедливого їх урегулювання шляхом примирення. Будь-яка процедура вирішення конфліктів між роботодавцями та працівниками має бути настільки простою і швидкою, наскільки це можливе.

Рекомендацією МОП від 5 червня 1967 року №130 щодо розгляду скарг на підприємствах з метою їх вирішення⁸³ передбачена процедура розгляду скарг, причинами яких можуть бути будь-який захід чи ситуація, що стосуються взаємовідносин між роботодавцем і працівником, чи які торкаються або можуть торкатися умов праці одного чи декількох працівників на підприємстві, якщо цей захід чи положення суперечать умовам чинного колективного договору або індивідуального трудового договору, правилам внутрішнього трудового розпорядку, положенням законодавства, а також звичаям та практиці в цій професії, в галузі економічної діяльності чи країні з урахуванням принципів сумлінності.

Відповідно до п. 2 Рекомендації №130 будь-який працівник, який діє індивідуально або разом з іншими працівниками, який вважає, що він має підстави для скарг, повинен мати право:

- a) подати таку скаргу без будь-якої шкоди для себе;
- b) вимагати розгляду такої скарги на підставі відповідної процедури.

⁸³ Рекомендація МОП №130 щодо розгляду скарг на підприємствах з метою їх вирішення 1967 р. //Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1964-1999. Т.2. – Женева: Міжнародне бюро праці, 1999. – С. 842-844.

В тих випадках, коли процедура розгляду скарг встановлюється через колективні договори, учасників такого договору слід заохочувати до включення до нього положення про те, що протягом строку дії цього договору вони будуть сприяти регулюванню скарг в рамках передбаченої процедури і намагатимуться утримуватися від будь-яких дій, які можуть утруднити ефективне застосування передбаченої процедури (п. 5).

У параграфі 8 Рекомендації МОП №130 відзначається, що у разі можливості такі скарги повинні вирішуватися на самому підприємстві відповідно до процедури, яка повинна бути ефективною, пристосованою до умов країни, галузі економічної діяльності та підприємства, повністю гарантувати зацікавленим сторонам об'єктивне розслідування.

Процедури розгляду скарг на підприємстві складаються з наступних стадій. Як загальне правило, спочатку вживаються спроби урегулювати скаргу шляхом прямих переговорів між зацікавленим працівником – незалежно від того, чи користується він допомогою іншої особи чи ні – та його безпосереднім начальником.

В тих випадках, коли такі спроби не приводять до згоди або коли характер скарги такий, що безпосереднє обговорення між зацікавленим працівником і його безпосереднім начальником не є доцільним, працівник повинен мати право на розгляд такої скарги однією або декількома вищими інстанціями залежно від характеру скарги та структури і розміру підприємства.

У Рекомендації №130 також сформульовані принципи процедури розгляду скарги на підприємстві. Згідно з п. 11 процедура розгляду скарги повинна бути сформульована і застосовуватися таким чином, щоб існувала реальна можливість досягнення на кожній передбаченій нею стадії регулювання питання, яке було добровільно прийняте працівником та роботодавцем.

Процедура розгляду скарги повинна бути якомога простішою та скорішою і може, у разі необхідності, передбачати з цією метою відповідні терміни; формальності її застосування повинні бути мінімальними (п. 12).

Зацікавлений працівник повинен мати право брати безпосередню участь у процедурі регулювання скарги і бути представленим при розгляді скарги представником організації працівників або представником працівників підприємства, чи будь-якою іншою особою за своїм вибором, або користуватися допомогою такої особи відповідно до національного законодавства чи практики.

Роботодавець повинен мати право бути представленим організацією роботодавців або користуватися допомогою такої організації.

Відповідно до п. 14 Рекомендації зацікавленому працівникові або його представникові, якщо останній працює на тому самому підприємстві, слід надавати достатньо часу для участі в процедурі розгляду скарги, і вони не повинні втрачати винагороди внаслідок своєї відсутності на роботі в результаті участі в процедурі розгляду скарги, враховуючи при цьому будь-які правила та практику, включаючи гарантію від зловживань, які можуть бути передбачені законодавством, колективними договорами або іншими відповідними засобами.

Рекомендація зобов'язує вживати належних заходів для забезпечення того, щоб процедури розгляду скарг, а також правила та практика, що регулюють їхнє функціонування та умови їхнього використання, були доведені до відома працівників.

Будь-який працівник, який подав скаргу, повинен бути інформованим про кроки, які здійснюються в рамках процедури, і про заходи, які вживаються за його скаргою.

Таким чином, відповідно до Рекомендації процедура розгляду скарги повинна застосовуватися таким чином, щоб існувала реальна можливість досягнення на кожній стадії врегулювання питання добровільно прийнятого рішення працівником і роботодавцем.

Важливе значення мають положення Рекомендації щодо порядку урегулювання скарг, які неможливо вирішити на підприємстві. Згідно з п. 17 в тих випадках, коли ніякі спроби врегулювати скаргу на підприємстві не призводять до згоди, повинна існувати можливість, з урахуванням характеру скарги, для остаточного врегулювання її відповідно до однієї чи декілька з таких процедур:

а) використання процедур, передбачених колективним договором, як наприклад: спільний розгляд питання відповідними організаціями роботодавців і працівників або добровільний арбітраж з боку особи чи осіб, призначених за згодою із зацікавленими організаціями роботодавців та працівників або їхніх відповідних організацій;

б) примирення або арбітраж з боку компетентних державних органів;

с) звернення до трудового суду або іншого судового органу;

д) будь-яка інша процедура, яка може бути прийнятною відповідно до умов країни.

Відповідно до частини першої параграфу 18 Рекомендації МОП №130 працівникові слід надати вільний час, необхідний для участі у процедурах, зазначених у параграфі 17.

Використання працівником будь-якої з процедур, згаданих у параграфі 17, не повинно привести до будь-якої втрати винагороди, якщо в процесі такої процедури його скарга була визнана обумовленою. Слід вживати всіх зусиль, щоб такі процедури по можливості здійснювались поза робочим часом зацікавлених працівників.

Положення Рекомендації МОП №130 реалізовані у законодавстві України про розгляд індивідуальних трудових спорів.

Процедура розгляду скарг, передбачена Рекомендацією МОП №130, відновлює процедуру «грівенс просіджер», поширену в США та в деяких інших країнах. Вона являє собою своєрідний різновид ускладненого примирно-третейського розгляду.

Застосування зазначеної процедури не означає обмеження права працівника на звернення зі скаргою до компетентного державного органу з праці або судового органу, якщо таке право визнано у національному законодавстві.

У Конвенції МОП №158 про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця 1982 року⁸⁴ визначено підстави, за якими не дозволяється роботодавцю звільнити працівника, а також передбачено процедуру оскарження рішення про припинення трудових відносин. Згідно зі ст. 1 даної Конвенції положення Конвенції застосовуються через законодавство або правила, за винятком випадків, коли вони застосовуються шляхом колективних договорів, рішень арбітражних або судових органів, чи будь-яким іншим способом, який відповідає національній практиці.

За метою цієї Конвенції терміни «звільнення» та «припинення трудових відносин» означають припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця.

Відповідно до ст. 4 Конвенції МОП №158 трудові відносини з працівником не припиняються, якщо тільки немає законних підстав для такого припинення, пов'язаного із здібностями чи поведінкою працівника або викликаного виробничою потребою підприємства, установи чи служби.

Статтею 5 Конвенції МОП №158 передбачено, що не є, зокрема, законною підставою для припинення трудових відносин такі причини:

- а) членство у профспілці або участь у профспілковій діяльності в неробочий час чи, за згодою роботодавця, в робочий час;
- б) намір стати представником працівників, виконання тепер або в минулому функцій представника працівників;
- с) надання скарги або участь у справі, порушеній проти роботодавця за звинуваченням у порушенні законодавства чи правил, або звернення до компетентних адміністративних органів;

⁸⁴ Конвенція МОП №158 про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця 1982 р. //Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1964-1999. Т.2. – Женева: Міжнародне бюро праці, 1999. – С. 1223-1229.

d) раса, колір шкіри, стать, сімейний стан, сімейні обов'язки, вагітність, віросповідання, політичні погляди, національність або соціальне походження;

е) відсутність на роботі в період перебування у відпустці по материнству.

Тимчасова відсутність на роботі у зв'язку з хворобою або травмою не є законною підставою для звільнення.

Пунктом 5 Рекомендації МОП №166 щодо припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця 1982 року⁸⁵ передбачено, що крім підстав, зазначених у ст. 5 Конвенції МОП №158 про припинення трудових відносин, законною підставою для припинення трудових відносин не повинні бути такі причини:

а) вік, залежно від національних законодавства і практики, що стосуються виходу на пенсію;

б) відсутність на робочому місці у зв'язку з проходженням обов'язкової військової служби, виконанням інших громадських обов'язків відповідно до національних законодавств й практики.

Відповідно до ст. 7 Конвенції МОП №158 трудові відносини з працівником не припиняються з причин, пов'язаних з його поведінкою або роботою, доти, доки йому не дадуть можливість захищатись у зв'язку з висунутими проти нього звинуваченнями, крім випадків, коли від роботодавця не можна обґрунтовано чекати надання працівникові такої можливості.

Працівникові надається право оскаржити звільнення. Підрозділом С Конвенції МОП №158 передбачена процедура оскарження рішення про припинення трудових відносин. Відповідно до параграфу першого ст. 8 Конвенції працівник, який вважає, що його звільнили необґрунтовано, має право оскаржити це рішення, звернувшись до такого безстороннього органу, як суд, трибунал у трудових питаннях, арбітражний комітет чи до арбітра.

⁸⁵ Рекомендація МОП №166 щодо припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця 1982 року //Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1964-1999. Т.2. – Женева: Міжнародне бюро праці, 1999. – С. 1230-1235.

Зазначені органи наділяються повноваженнями розглядати причини звільнення й інші обставини справи, а також виносити рішення про обґрунтованість звільнення.

Щоб тягар доведення необґрунтованого звільнення не лягав лише на працівника, методами, зазначеними у статті 1 цієї Конвенції, передбачено першу або другу чи обидві такі можливості:

а) тягар доведення наявності законної підстави для звільнення, як це передбачено у статті 4 цієї Конвенції, лежить на роботодавці;

б) згадані у статті 8 цієї Конвенції органи наділяються повноваженнями виносити рішення про причину звільнення з урахуванням поданих сторонами доказів та відповідно до процедур, передбачених національним законодавством і практикою.

У випадках звільнення з причин, викликаних виробничою потребою підприємства, установи чи служби, органи, зазначені у статті 8 цієї Конвенції, наділяються повноваженнями з'ясовувати, чи справді трудові відносини припинено з цих причин, однак межі їх повноважень приймати рішення про те, чи є ці причини достатньо обґрунтованими для припинення трудових відносин, визначаються методами здійснення, зазначеними у статті 1 цієї Конвенції.

Згідно зі ст. 10 Конвенції МОП №158 якщо органи, зазначені у статті 8 цієї Конвенції, з'ясовують необґрунтованість звільнення, і якщо вони відповідно до національного законодавства й практики не мають повноважень або не вважають за практично можливе відмінити рішення про звільнення та/або дати розпорядження чи запропонувати поновити працівника на колишній роботі, вони наділяються повноваженнями давати розпорядження про виплату відповідної компенсації чи іншої такої допомоги, яку можна вважати як доцільну.

Рекомендацією МОП №166 доповнено положення Конвенції МОП №158 про процедуру оскарження рішення про припинення трудових відносин і встановлено у п. 14 можливість передбачати застосування процедури

примирення до чи в ході оскарження рішення про припинення трудових відносин.

Державні органи, представники працівників, а також організації працівників повинні докладати зусиль, щоб всебічно інформувати працівників про наявні у них можливості оскарження, дотримання передбачених в них процедури.

Положення Конвенції МОП №158 про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця та Рекомендації МОП №166 щодо припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця від 2 червня 1982 року мають важливе значення для розгляду індивідуальних трудових спорів про поновлення на роботі працівників, звільнених з ініціативи роботодавця. Зазначена Конвенція ратифікована Законом України від 14 лютого 1994 року⁸⁶ та її положення в основному імплементовані у національне трудове законодавство.

Національна політика захисту працівників в умовах індивідуального трудового правовідношення відповідно до підп. е) п. 4 Рекомендації МОП №198 про трудове правовідношення 2006 року⁸⁷ повинна передбачати заходи, спрямовані на ефективне забезпечення доступу зацікавленим сторонам, зокрема роботодавцям і працівникам, до належних, швидких, недорогих, справедливих і дійових процедур і механізмів вирішення спорів, що стосуються існування і змісту індивідуального трудового правовідношення.

Національна політика також повинна передбачати заходи, спрямовані на проведення належної та адекватної підготовки кадрів з питань відповідних міжнародних трудових норм, порівняльного і прецедентного права – для членів суддівського корпусу, арбітрів, посередників, інспекторів із праці та інших осіб, які несуть відповідальність за розв'язання питань, пов'язаних з

⁸⁶ Про ратифікацію Конвенції Міжнародної організації праці від 2 червня 1982 року №158 про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця: Закон України від 14.02.1994 //Відомості Верховної Ради України. – 1994. - №23. – Ст. 166.

⁸⁷ Рекомендация МОТ №198 о трудовом правоотношении 2006 года //Труд за рубежом. – 2007. – №2. – С. 152–160.

урегулюванням спорів і наглядом за додержанням національних законодавчих актів і норм у сфері зайнятості.

У п. 5 Рекомендації МОП №198 також підкреслюється, що в рамках національної політики держави-члени повинні приділяти особливу увагу забезпеченню ефективного захисту працівників, особливо тих із них, які страждають через відсутність визначеності щодо існування індивідуального трудового правовідношення, включаючи працюючих жінок, а також таких найбільш уразливих категорій працівників, як молоді працівники, працівники похилого віку, працівники неформальної економіки, працівники-мігранти і працівники-інваліди.

Важливе положення щодо розгляду індивідуальних трудових спорів закріплено у п. 14 Рекомендації МОП №198 про трудове правовідношення 2006 року, згідно з яким вирішення спорів, що стосуються існування і змісту індивідуального трудового правовідношення, повинне бути прерогативою судів із трудових питань або інших трибуналів чи здійснюватися арбітражними органами, до яких працівники і роботодавці повинні мати безперешкодний доступ, відповідно до національних законодавств та практики.

Рекомендацією МОП №203 про додаткові заходи в цілях дійового припинення примусової праці 2014 року⁸⁸ передбачені засоби правового захисту жертв примусової чи обов'язкової праці, такі як відшкодування шкоди і доступ до правосуддя. Відповідно до п. 12 Рекомендації члени Організації повинні вживати заходів у забезпечення того, щоб усі жертви примусової чи обов'язкової праці мали доступ до правосуддя та іншим належним і дійовим засобам правового захисту, таким як відшкодування моральної та матеріальної шкоди, в тому числі шляхом гарантування того, щоб усі жертви – самі по собі або через своїх представників, – відповідно до національних законодавств, нормативних правових актів і практики, отримували реальний доступ до судів,

⁸⁸ Рекомендация МОТ №203 О дополнительных мерах в целях действенного пресечения принудительного труда 2014 года Електронний ресурс. Режим доступу: <https://clck.ru/9abv5> - Назва з екрану.

трибуналів та інших механізмів вирішення спорів з метою витребувати правового захисту, такого як виплата компенсації і відшкодування шкоди.

Процедури і способи вирішення колективних трудових спорів у світі є надзвичайно різноманітними. Як відзначав І.Я. Кисельов, способи вирішення трудових спорів у різних країнах можна звести до двох загальних видів: примирно-третейський та судово-адміністративний розгляд⁸⁹.

Часто як позитивний приклад ефективної юридичної системи вирішення трудових спорів наводять Німеччину, де колективні договори і законодавство досить докладно регулюють вирішення спорів і соціальні партнери задоволені існуючою системою. Втім, існують й країни, які спростовують дане правило. Так, у державному секторі Японії існує чітко врегульована у законодавстві система вирішення трудових спорів, яка, на думку фахівців, погано реалізується на практиці саме через зайвий обсяг правової регламентації та формалізму. І навпаки, система, яка склалася у приватному секторі економіки і базується на традиціях та неформальних домовленостях, діє значно ефективніше⁹⁰. Моральні норми і звичаї у цій країні виконуються соціальними партнерами краще, ніж норми законодавства. Тому навряд чи можна вивести у даному випадку універсальний принцип, який би поширювався на всі країни.

Узагальнюючи практику вирішення трудових спорів у різних країнах, Адміністративна рада Міжнародного бюро праці дійшла висновку, що примирення, посередництво і арбітраж є найбільш широко поширеними способами вирішення економічних спорів.

Економічні колективні трудові спори (спори про інтереси) настають без порушення прав сторони, яка висуває вимоги виключно внаслідок її незадоволення тими умовами у сфері праці, що існують на момент виникнення спору. Частіше усього процедури їх вирішення полягають у тому, що третя сторона надає працівникам і роботодавцям допомогу у проведенні переговорів.

⁸⁹ Киселев И.Я. Сравнительное и международное трудовое право: Учебник для вузов. – М., 1999. – С. 266.

⁹⁰ Industrial Conflict Resolution in Market Economies. A study of Australia, the Federal Republic of Germany, Italy, Japan and the USA. Ed. T. Hanami, R. Blanpain. Deventer – Boston, 1989. – P.16.

Головний принцип, який покладено в основу вирішення спорів про право, тобто спорів, пов'язаних із дійсним або передбачуваним порушенням юридично обов'язкового правового акту, на думку фахівців Адміністративної ради, полягає в тому, що якщо ці спори не врегульовані за допомогою переговорів, то вони повинні вирішуватися у судовому порядку або арбітрами, а не за допомогою страйків, оскільки вони пов'язані із визначенням існуючих прав і обов'язків⁹¹.

У Доповіді Адміністративної ради МБП на 262-й сесії також відзначалось, що спори про право – це такі спори, які виникають у зв'язку із застосуванням або тлумаченням положення, включеного у трудовий договір, колективний договір або законодавство; спори про інтереси – це такі спори, які виникають у зв'язку зі зміною існуючих прав і обов'язків, у першу чергу в рамках колективних переговорів.

В актах Міжнародної організації праці містяться норми, що стосуються застосування механізмів примирення, посередництва та арбітражу для вирішення колективних трудових спорів. Стандарти МОП у цій сфері містяться в Рекомендації №91 про колективні договори 1951 р.⁹², Рекомендації №92 щодо добровільного примирення та арбітражу 1951 р.⁹³, Конвенції МОП №154 про сприяння колективним переговорам 1981 р.⁹⁴ та Рекомендації №163 щодо сприяння колективним переговорам 1981 р.⁹⁵

Рекомендація МОП №92 щодо добровільного примирення та арбітражу 1951 р. закликає держави створювати органи із добровільного примирення з метою сприяти попередженню і вирішенню трудових конфліктів. Процедура

⁹¹ Доклад Административного совета МБТ на своей 262-й сессии, состоявшейся в марте-апреле 1995 г. – Женева, 1995. – С. 34.

⁹² Рекомендація МОП №91 про колективні договори 1951 р. //Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1919-1964. Т.1. – Женева: Міжнародне бюро праці, 1999. – С. 545-546.

⁹³ Рекомендація МОП №92 щодо добровільного примирення та арбітражу 1951 р. //Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1919-1964. Т.1. – Женева: Міжнародне бюро праці, 1999. – С. 547-548.

⁹⁴ Конвенція МОП №154 про сприяння колективним переговорам 1981 р. //Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1964-1999. Т.2. – Женева: Міжнародне бюро праці, 1999. – С. 1180-1183.

⁹⁵ Рекомендація МОП №163 щодо сприяння колективним переговорам 1981 р. //Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1964-1999. Т.2. – Женева: Міжнародне бюро праці, 1999. – С. 1184-1185.

добровільного примирення відповідно до умов кожної держави має бути доступною з метою відвернення та вирішення трудових конфліктів у промисловості між роботодавцями і працівниками. Такі органи утворюються із рівної кількості представників роботодавців і працівників. Примирна процедура повинна бути безплатною та оперативною; час, відведений на процедуру державним законодавством, має бути встановлено завчасно та зведено до мінімуму. Процедура примирення може починатися як з ініціативи будь-якої зі сторін трудового конфлікту, так і з ініціативи органу добровільного примирення, виходячи з його статусу. Якщо трудовий конфлікт було передано на процедуру примирення за згодою всіх заінтересованих сторін, останніх слід заохочувати утримуватись від страйків і локаутів, поки триває процедура примирення.

Всі угоди, яких заінтересовані сторони можуть досягти під час процедури примирення або які є її результатом, слід укладати в письмовій формі та вважати рівносильним колективним договором, тобто угодами, укладеними звичайним способом.

Якщо трудовий конфлікт було передано на арбітраж для остаточного вирішення за згодою всіх сторін, останніх слід заохочувати утримуватись від страйків і локаутів, поки триває процедура арбітражу, та визнати арбітражне рішення.

Таким чином, Рекомендацією МОП №92 визначено загальні підходи до розгляду колективних трудових спорів у примирній комісії, трудовому арбітражі.

Рекомендація МОП №92 також містить важливу норму про те, що жодне з її положень не може розглядатися як таке, що будь-яким чином обмежує право на страйк.

Існує думка, що у Рекомендації МОП №92 надається перевага використанню добровільного примирення і арбітражу як найбільш бажаного способу вирішення колективних трудових спорів. Це не зовсім так. У даному

акті йдеться про окремі способи вирішення колективних трудових спорів. Тому робити висновок про те, що дана Рекомендація дає негативну оцінку судовому вирішенню колективних трудових спорів, немає підстав.

Зазвичай виділяють чотири основних видів вирішення трудових спорів про право: у судах загальної юрисдикції, спеціалізованих трудових судах, квазісудових адміністративних агентствах і арбітражі⁹⁶. Іноді використовуються й примирні процедури як допоміжні механізми вирішення таких спорів. Незважаючи на такий узагальнюючий досвід Адміністративної ради, не можна стверджувати, що МОП висловлює свою думку про те, якого роду мирні процедури повинні здійснюватися сторонами при вирішенні колективних трудових спорів у різних країнах.

Аналіз зазначених та інших актів дозволяє виділити наступні принципи вирішення колективних трудових спорів:

- 1) паритетне представництво працівників і роботодавців у вирішенні колективних трудових спорів;
- 2) рівність сторін;
- 3) свобода і добровільність колективних переговорів і примирних процедур;
- 4) пріоритет примирних процедур;
- 5) безоплатність і зручність звернення сторін до органів з розгляду трудових спорів;
- 6) оперативність вирішення спорів і використання визначених заздалегідь процедур;
- 7) обов'язковість угоди, досягнутої у ході примирних процедур;
- 8) покладення на державні органи певних функцій із попередження і сприяння у вирішенні колективних трудових спорів.

⁹⁶ Giadstone A. Settlement of Disputes over Rights //Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialized Market Economies. Ed. R. Blanpain, C. Engels, the Hague-London-Boston, 1998. – P. 505.

Так, принцип паритетного представництва працівників і роботодавців у вирішенні колективних трудових спорів впливає зі змісту Рекомендації №92 щодо добровільного примирення і арбітражу, у ст. 2 якої зазначається, що до кожного органу із добровільного примирення, який створюється на змішаній основі, повинна входити рівна кількість представників і від роботодавців, і від працівників. Паритетне представництво при здійсненні примирних процедур відображує саму структуру МОП, органи якої утворюються із рівної кількості представників сторін трудових правовідносин і представництва держави, тому його можна назвати одним з ключових структурних принципів, якими повинні керуватися держави при прийнятті законодавства про вирішення колективних трудових спорів. Комітет експертів МОП виділяє держави, в яких колективні переговори ведуться у рамках паритетних органів, що утворюються спеціально для їх здійснення, і відзначає, що якщо умови, які визнаються законодавством, для участі в цих органах такі, що не дозволяють профспілці, яка могла б вважатися найбільш представницькою в своїй галузі, брати участь у роботі зазначених органів, то має місце порушення принципу свободи об'єднання. Тому, розглядаючи скарги про порушення свободи об'єднання, Комітет зі свободи об'єднання серед основних засобів захисту інтересів працівників називає встановлення паритетної процедури примирення.

Зазначені вище принципи реалізовані у національному законодавстві про вирішення колективних трудових спорів. Видається доцільним закріпити названі принципи в окремій статті Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)».

1.4. Юридичне забезпечення примирних процедур за трудовим законодавством України

Про примирні процедури вирішення трудових спорів йшлося ще у КЗпП УРСР 1922 року. Відповідно до ст. 168 Кодексу справи щодо порушення законів про працю, а також усі спори, що виникали на ґрунті застосування

найманої праці, вирішувалися або в примусовому порядку – в особливих сесіях народних судів, або в порядку примирного розгляду – в розціночно-конфліктних комісіях, примирних камерах і третейських судах, що організовувалися на засадах паритетного представництва сторін. При цьому малися на увазі як індивідуальні, так і колективні трудові спори.

Згідно зі ст. 169 КЗпП УРСР 1922 року особливим сесіям народних судів були підвідомчі справи:

1) про порушення трудового законодавства та колективних договорів, які переслідувалися в порядку кримінального судочинства;

2) індивідуальні та групові спори між наймачами та робітниками і службовцями, якщо вони не направлені у примирну камеру;

Відповідно до ст. 170 у примирних камерах і третейських судах могли розглядатись:

а) усі спори з укладання, виконання, тлумачення і зміни колективних договорів чи тарифних угод;

б) усі спори, що виникли між сторонами по трудовому договору, в тому випадку, коли сторони давали на це свою згоду, за винятком спорів про порушення, переслідувані в порядку кримінального судочинства.

Широкий розвиток примирно-третейські органи отримали в період нової економічної політики. Примирні та третейські органи діяли на підставі Положення про примирні камери і третейські суди, затвердженого РНК 23 березня 1923 року. Зазначені органи не були постійно діючими і організовувалися кожного разу для вирішення конкретного спору за особливою угодою між профспілковою організацією і наймачем.

Передача конфлікту на розгляд у примирну камеру відбувалася за угодою сторін шляхом подачі заяви до НКП або його місцеві органи. Персональний склад камери утворювався на паритетних засадах із безпосередніх представників самих сторін спору. Голова камери призначався відповідним

органом НКП. Він не мав вирішального голосу і міг сприяти досягненню угоди сторін спору тільки шляхом вироблення пропозицій із вирішення конфлікту.

Якщо сторони не досягали угоди в примірній камері, вони могли передати спір на вирішення до третейського суду. Досягнута в примірній камері угода мала силу колективного договору і могла бути захищена в судовому порядку. Принцип добровільності застосовувався при трудових спорах, коли однією із сторін виступав приватний підприємець. Щодо спорів, які виникали в державних підприємствах, вимоги профспілки про третейський розгляд були для державних підприємств або установ обов'язковими, а третейський суд організовувався органами НКП. У випадках гострих конфліктів, що загрожували безпеці держави, третейський суд міг бути призначений за особливою постановою вищих державних органів.

Третейський суд організовувався на підставі третейського запису, складеного відповідним органом НКП та підписаним сторонами спору із зобов'язанням підкоритися рішенням третейського суду. До складу третейського суду входили по одному представнику від профспілки а наймача (госпоргану) і голова (суперарбітр), який обирався за угодою представників сторін, що сперечалися, і був від них незалежним. За відсутності угоди щодо кандидатури арбітру сторони могли просити відповідний орган НКП призначити арбітра на його розсуд. У тому випадку, коли сторони не досягали угоди щодо суперарбітру, механізм третейського суду не можна було використати. Рішення третейського суду приймалося або угодою представників сторін, або (якщо угоди не було досягнуто) суперарбітром одноособово. У будь-якому випадку рішення третейського суду було для сторін спору обов'язковим.

Положенням про примірні камери і третейські суди, затвердженим постановою РНК УРСР від 27 квітня 1923 року, передбачалося створення примірних камер та третейських судів при Управлінні Уповнаркомпраці та його місцевих органів для вирішення конфліктів і спорів, що виникали на

грунті застосування найманої праці, передбачені частиною другою ст. 169 та ст. 170 КЗпП⁹⁷.

Зазначені у п. «б» ст. 170 конфлікти (індивідуальні трудові спори) розглядалися в примирно-третейському порядку тільки у випадках, коли з боку робітників і службовців виступала відповідна виробнича спілка.

До примирної камери справи надходили тільки за угодою сторін. Справи, пов'язані з виконанням колективних договорів, приймалися примирною камерою тільки після того, як вони не отримали вирішення в розціночно-конфліктній комісії. У примирній камері справи вирішувалися виключно за угодою сторін.

Відповідно до ст. 172 Кодексу у розціночно-конфліктних комісіях розглядалися лише спори, що виникали на ґрунті застосування колективних і трудових договорів, а також питання, спеціально передбачені Кодексом. У розціночно-конфліктних комісіях справи вирішувалися за угодою сторін, а за її відсутності справа могла бути передана до вищої інстанції. Зазначені комісії діяли на підставі КЗпП і Положення про розціночно-конфліктні комісії, затвердженого НКП 3/18 листопада 1922 року.

Статтею 171 КЗпП 1922 року передбачалося, що у разі конфлікту на державних підприємствах або в установах органи НКП, на вимогу профспілок, організовували третейські суди, при чому прийняття таких для державних підприємств і установ було обов'язковим.

Угоди примирних камер і рішення третейських судів оскарженню не підлягали (ст. 173 КЗпП 1922 року), за виключенням оскарження їх в органи НКП для скасування в порядку нагляду. Угоди примирних камер мали правову силу договору (ст. 173 КЗпП). На підставі цих угод можна було пред'явити цивільний позов⁹⁸.

⁹⁷ Курс порівняльного трудового права: підручник у 2 томах /Іншин М.І., Мацюк А.Р., Соцький А.М., Щербина В.І. /За ред. А.Р. Мацюка. – 2-ге вид., змін. і доп. – Харків: Діса Плюс, 2015. – Т.2. – С. 596.

⁹⁸ Войтинский И.С. Трудовое право. – М.: Юридическое издательство НКЮ РСФСР, 1927. – С. 79-83.

У науці трудового права тих часів чимало уваги приділялося проблемам вирішення трудових конфліктів. Однією з перших була монографія В.М. Догадова, в якій вчений охарактеризував органи з вирішення трудових конфліктів: «Наше законодавство передбачає три органи примирного розгляду:

1) постійні установи – розціночно-конфліктні комісії (РКК), які організовуються спеціально для вирішення даного конфлікту;

2) примирні камери;

3) третейські суди. Всі ці органи побудовані на паритетних засадах з участю в їх складі рівного представництва сторін, які сперечаються, – адміністрації відповідного підприємства (установи) і профспілки, що виступає як представник трудящих»⁹⁹.

Розціночно-конфліктні комісії організовувалися при окремих підприємствах (установах) із рівної кількості представників адміністрації та фабрично-заводського або місцевого комітету. Обов'язки голови виконують по черзі представники сторін. Положенням про розціночно-конфліктні комісії від 27 листопада 1922 року передбачалося, що організація зазначених комісій є обов'язковою в тих підприємствах (установах), де діє колективний договір.

29 серпня 1928 року ЦВК і РНК СРСР прийняли Правила про примирно-третейський і судовий розгляд трудових конфліктів. У грудні 1928 року НКП СРСР було затверджено Положення про примирні камери і третейські суди та Положення про нагляд за діяльністю розціночно-конфліктних комісій, примирних камер і третейських судів. За новими актами РКК утворювались на підприємствах, в установах за умови, якщо в них були створені та діяли фабрично-заводські місцеві комітети (ФЗМК). За відсутності ФЗМК РКК утворювались при груповому, волосному, районному або повітовому комітетах відповідної профспілки. У той час РКК були первісним і обов'язковим органом з розгляду визначеної групи індивідуальних трудових спорів, які в обов'язковому порядку підлягали розгляду спочатку в РКК, а потім, якщо спір

⁹⁹ Догадов В.М. Очерки трудового права. – М.: Прибой, 1927. – С. 105-107.

не було вирішено у зв'язку з тим, що сторони не досягли угоди, або якщо рішення РКК відмінялося в порядку нагляду органами праці, працівник мав право звернутися за вирішенням трудового спору по суті до суду.

Як відзначають А.М. Лушніков і М.В. Лушнікова, в цілому в 20-х роках у СРСР діяла відносно струнка і продумана система вирішення колективних трудових спорів, яка ґрунтувалася на врахуванні світового досвіду. Але вона втратила свою ефективність через цілу низку причин, основними з яких були наступні: 1) вже до середини 20-х рр. центр вирішення колективних трудових спорів змістився до партійних комітетів, що підривало довіру до правового механізму вирішення трудових спорів, породжувало апатію і недовіру в його результативність; 2) первісно насаджувалися подвійні стандарти щодо колективних спорів на державних і приватних підприємствах; 3) різке падіння значення колективного договору в умовах суворо централізованого визначення умов праці зробило спори про інтереси безпредметними, так як не тільки право, але й «інтерес» стали визначатися в односторонньому порядку державними органами.¹⁰⁰

Встановлений порядок вирішення індивідуальних трудових спорів існував до середини 30-х рр. Інститут примирно-третейських органів було остаточно ліквідовано у 1937 році (після скасування міжсоюзних органів професійних спілок. З цього часу розбіжності з питань встановлення та зміни умов праці стали вирішуватися шляхом узгодження спірних питань між вищими профспілковим і господарським органами. Фактично ж вирішення спорів відбувалося у позаправовому порядку (за рішенням відповідних партійних органів).

Новий етап історії країни і розвитку законодавства розпочався наприкінці 50-х рр. XX ст. Розвиток суспільно-політичних процесів у ці роки носив неоднозначний, суперечливий характер, але все ж таки загальною тенденцією

¹⁰⁰ Лушников А.М., Лушнікова М.В. Курс трудового права: Учебник: В 2 т. Т.2. Коллективное трудовое право. Индивидуальное трудовое право. Процессуальное трудовое право. – М.: Статут, 2009. – С. 994.

була лібералізація соціалістичного ладу, державної та суспільної системи, яка проявилася й у розвитку трудового законодавства¹⁰¹.

Положення про порядок розгляду трудових спорів від 31 січня 1957 року відобразило зміни, які відбулися у суспільстві. В літературі відзначалося, що Положення найбільш повно забезпечує охорону трудових прав робітників і службовців, розвиваючи демократичні принципи розгляду трудових спорів. Положення в корні змінило існуючий до цього часу порядок вирішення трудових спорів, перенісши їх (не формально, а практично) у центр тягаря розгляду спорів безпосередньо на підприємства (установи), тобто туди, де вони виникли¹⁰².

Указом Президії Верховної Ради СРСР від 31 січня 1957 року були визнані такими, що втратили чинність Правила про примирно-третейський та судовий розгляд трудових спорів 1928 року. Положення про порядок розгляду трудових спорів від 31 січня 1957 року передбачало порядок вирішення індивідуальних трудових спорів: а) комісіями з трудових спорів; б) фабричними, заводськими, місцевими комітетами професійних спілок; в) народними судами; г) вищими у порядку підлеглості органами (посадовими особами).

На всіх підприємствах (в установах, організаціях) повинні були створюватися комісії по трудових спорах із рівного числа представників адміністрації та ФЗМК. КТС були первинними органами з розгляду позовних спорів між робітниками і службовцями та адміністрацією підприємства, установи, організації. Рішення КТС можна було оскаржити у ФЗМК, а постанову останнього – у народний суд.

Включення ФЗМК у систему органів з вирішення трудових спорів розцінювалося як прояв розширення ролі профспілок у регулюванні трудових відносин. На практиці профспілкові комітети, будучи органом громадської

¹⁰¹ Киселев И.Я. Трудовое право России. Историко-правовое исследование: учебн. пособие. – М., 2001. – С. 215.

¹⁰² Караваев В.В., Кафтановская А.М., Лившиц Р.З. Разрешение трудовых споров. Комментарий. – М.: Госюриздат, 1961. – С. 3.

організації, який виносив рішення з трудового спору, обов'язкові для адміністрації підприємств, брали на себе виконання державних функцій з такими, що глибоко вкоренилися, традиціями регулювання становища профспілок.

Нове Положення встановлювало єдиний порядок розгляду трудових спорів. В.І. Смолярчук відзначав, що назване Положення не передбачає розподіл трудових спорів на позовні та непозовні. Положення виходить з того, що комісії з трудових спорів, фабзавміськими і народні суди можуть розглядати трудові спори, пов'язані із застосуванням чинних норм права, тобто позовні спори¹⁰³. Спори, що виникали у зв'язку з укладенням колективних договорів, вирішувались вищими в порядку підлеглості профспілковими і господарськими органами.

15 липня 1970 року Верховною Радою СРСР були затверджені Основи законодавства Союзу РСР і союзних республік про працю, які набрали чинності з 1 січня 1971 року¹⁰⁴. Основи встановили принципові правила організації органів і процедури вирішення трудових спорів з питань застосування законодавства про працю. Вони включали 15 глав та 107 статей, багато в чому визначивши структуру Кодексу законів про працю УРСР та кодексів інших союзних республік, у яких трудовим спорам присвячувалася окрема глава. Як відзначалося в енциклопедичному словнику з трудового права, в Основи було включено в порядку історичної спадковості всі ті положення попереднього законодавства, що витримали випробування часом¹⁰⁵.

Законом УРСР від 10 грудня 1971 року було затверджено Кодекс законів про працю УРСР¹⁰⁶, який набрав чинності з 1 червня 1972 року. В Кодексі було відтворено норми Основ про вирішення трудових спорів: 1) комісіями по

¹⁰³ Смолярчук В.І. Законодательство о трудовых спорах. – М.: Юрид. лит., 1966. – С. 8.

¹⁰⁴ Основы законодательства Союза ССР и союзных республик о труде от 15 июля 1970 года //Ведомости Верховного Совета СССР. – 1970. – №29. – Ст. 265.

¹⁰⁵ Трудовое право: энциклопедический словарь /глав. ред. С. А. Иванов. – М.: Советская энциклопедия, 1979. – С. 278-279.

¹⁰⁶ Кодекс законів про працю Української РСР від 10 грудня 1971 року //Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – Додаток до №50. – Ст. 375.

трудових спорах; 2) фабричними, заводськими, місцевими комітетами професійних спілок; 3) районними (міськими) народними судами. Головною ланкою у розгляді трудових спорів виступали саме КТС. Кодексом було встановлено порядок організації КТС та їх компетенцію, порядок прийняття рішень цим органом, коло питань, які розглядалися КТС.

Вельми широкими повноваженнями було наділено фабричні, заводські, місцеві комітети професійних спілок. Передбачалося, що ФЗМК розглядають спори за заявами робітників і службовців, коли в комісії по трудових спорах не було досягнуто угоди сторін, і за скаргами робітників і службовців на рішення цієї комісії.

ФЗМК мав право за власною ініціативою або за протестом прокурору відмінити рішення комісії, що суперечить чинному законодавству, і винести постанову по суті спору.

Таким чином, фабричні, заводські, місцеві комітети професійних спілок фактично виступали в якості другої інстанції з розгляду трудових спорів. Цей факт у літературі того часу відзначався як відображення ролі громадськості в регулюванні найбільш гострих питань праці та побуту робітників і службовців¹⁰⁷.

Указом Президії Верховної Ради СРСР від 20 травня 1974 року було затверджено нове Положення про порядок розгляду трудових спорів¹⁰⁸. Головною метою нового Положення була спроба подальшого розвитку і вдосконалення механізму правового регулювання трудових спорів. Положення про порядок розгляду трудових спорів було крупним нормативно-правовим актом, що складався з IX розділів, 49 пунктів та трьох додатків. Проте будь-яких істотних змін у механізмі правової регламентації Положенням не закріплювалося. Передбачалося, трудові спори вирішувалися: 1) комісіями по трудових спорах; 2) фабричними, заводськими, місцевими комітетами

¹⁰⁷ Советское трудовое право: учебник /под ред. проф. В.С. Андреева. – М.: Высшая школа, 1971. – С. 295.

¹⁰⁸ Положение о порядке рассмотрения трудовых споров: Указ Президиума Верховного Совета СССР от 20 мая 1974 года //Ведомости Верховного Совета СССР. – 1974. – №22. – Ст. 325.

профспілок; 3) районними (міськими) народними судами; 4) вище стоячими у порядку підлеглості органами щодо окремих категорій робітників і службовців.

В іншому порядку розглядалися спори з питань установлення або зміни умов праці, які поділялися на дві групи. Перші виникали між адміністрацією і ФЗМК і вирішувалися за угодою між відповідними вище стоячими профспілковими та господарськими органами. Другі виникали між робітником або службовцем та адміністрацією підприємства, установи, організації і вирішувалися адміністрацією за угодою з профспілковим комітетом підприємства, установи, організації. При цьому перша група спорів носила колективний характер, проте чинним на той час законодавством колективні трудові спори не передбачалися, вони вважалися атрибутом буржуазного суспільства.

Тривалий час комісії з трудових спорів за своєю правовою природою були примирними органами, які створювалися сторонами на паритетних засадах. Така ситуація існувала до внесення змін до глави XV КЗпП Законом України від 18 лютого 1992 року, яким було змінено статус КТС та порядок її організації.

Вперше у 1989 році був прийнятий Закон СРСР «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)». Прийняттю Закону передували масові страйки, в яких, крім економічних, висувалися й політичні вимоги. Незважаючи на недоліки, Закон мав важливе значення, оскільки став першим кроком із відновлення системи розгляду та вирішення колективних трудових спорів¹⁰⁹. У Законі були враховані міжнародні трудові норми про примирно-посередницькі процедури вирішення колективних трудових спорів, були врегульовані питання організації та діяльності примирної комісії, трудового арбітражу, які визнавалися обов'язковими стадіями.

¹⁰⁹ Никитинский В.И., Хохрякова О.С. Порядок разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов): комментарии, размышления //Социалистический труд. – 1999. – №1. – С. 76-82.

Колективні трудові спори як соціальне явище та інститут трудового права пов'язані були тісно пов'язані з колективними договорами. Як зазначав І.С. Войтинський, колективний договір народжується як результат угоди (примирний розгляд) і проводиться в життя методом угоди і арбітражу (примирний та третейський розгляд)¹¹⁰.

20 травня 1991 року через низку недоліків Закон СРСР 1989 року був прийнятий у новій редакції. Однак у ньому так і не були усунені формальні перешкоди для здійснення права працівників на колективні дії для захисту своїх трудових і соціально-економічних прав та інтересів.

Сучасним законодавством (Законом України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» від 3 березня 1998 року, іншими нормативно-правовими актами) досить докладно врегульовані примирні процедури вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) відповідно до міжнародних трудових стандартів. Як відзначається в преамбулі, Закон визначає правові та організаційні засади функціонування заходів по вирішенню колективних трудових спорів (конфліктів) і спрямований на здійснення взаємодії сторін соціально-трудових відносин у процесі врегулювання колективних трудових спорів (конфліктів), що виникли між ними.

Передбачені Рекомендацією МОП №92 щодо добровільного примирення та арбітражу 1951 р. основні засади організації та діяльності примирних органів отримали відображення і розвиток у ст.ст. 8-12 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)».

Водночас у зазначеному Законі, на відміну від законодавства більшості пострадянських країн, відсутня окрема стаття про примирні процедури. Окремі положення про примирну процедуру вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) передбачені у ст. 13 «Обов'язки й права сторін колективного трудового спору (конфлікту)» Закону. Видається доцільним змінити назву даної статті та іменувати її «Примирні процедури» і закріпити в ній поняття та етапи

¹¹⁰ Войтинский И.С. Основные вопросы соглашения и арбитража. – М., 1926. – С. 24.

примирних процедур (у тому числі із зазначенням обов'язкових етапів), заборону для сторін ухилятися від участі в примирних процедурах, зобов'язання представників сторін, примирної комісії, незалежного посередника, трудового арбітражу, Національної служби посередництва і примирення використовувати всі передбачені законодавством можливості для вирішення колективного трудового спору (конфлікту), строки проведення примирних процедур тощо.

На відміну від колективних трудових спорів, спеціальні норми про примирні процедури розгляду та вирішення індивідуальних трудових спорів у чинному КЗпП відсутні. Вперше у національній юридичній практиці до проекту ТК України включено окрему главу з відповідною назвою, зміст якої водночас потребує доопрацювання.

У ст. 3 «Основні засади правового регулювання трудових відносин» проекту ТК України пункт 14, в якому йдеться про гарантування права на розв'язання індивідуальних і колективних трудових спорів, у тому числі забезпечення права працівників на страйк, пропонується викласти у наступній редакції: «14) забезпечення права на вирішення індивідуальних і колективних трудових спорів, а також права на страйк у порядку, встановленому цим Кодексом та іншими нормативно-правовими актами».

Перелік основних прав працівника, передбачених ст. 21 ТК України, необхідно доповнити правом на вирішення індивідуальних і колективних трудових спорів, в тому числі правом на страйк, у порядку, встановленому цим Кодексом та іншими нормативно-правовими актами.

Статтею 44 Конституції України закріплено право працюючих на страйк для захисту своїх економічних і соціальних інтересів¹¹¹. Доцільно було б при підготовці змін до Конституції України врахувати зарубіжний законодавчий досвід пострадянських країн і закріпити серед конституційних прав людини і

¹¹¹ Конституція України: прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 р. //Відомості Верховної Ради України. – 1996. – №30. – Ст. 141.

громадянина право на індивідуальні та колективні трудові спори з використанням установлених законом способів їх вирішення, включаючи право на страйк.

Заслуговує на увагу питання щодо місця норм про примирні процедури вирішення трудових спорів у системі трудового права України.

Є різні підходи до вирішення цього питання. На думку М.О. Буянової, вирішення трудових спорів є самостійним інститутом особливої частини трудового права, який складається з двох підінститутів: вирішення індивідуальних трудових спорів і вирішення колективних трудових спорів¹¹².

Як єдиний інститут у системі трудового права розглядають трудові спори вітчизняні науковці¹¹³.

Слід приєднатися до точки зору Г.І. Чанишевої щодо виділення у структурі сучасного трудового права трьох частин: Загальні положення; Індивідуальне трудове право; Колективне трудове право¹¹⁴.

На нашу думку, норми про примирні процедури вирішення індивідуальних і колективних трудових спорів є складовою відповідно двох самостійних правових інститутів – «Індивідуальні трудові спори» та «Колективні трудові спори» як структурних частин «Індивідуальне трудове право» і «Колективне трудове право» системи сучасного трудового права України.

Виникає питання про юридичну природу правовідносин, що виникають у зв'язку з вирішенням трудових спорів.

Поширеною в літературі є точка зору про те, що правовідносини з вирішення трудових спорів належать і до таких, що передують, і до таких, що є супутніми, і (у разі звільнення працівника) до таких, що впливають із

¹¹² Трудовые споры /М.О. Буянова. – Москва: РГ-Пресс, 2014. – С. 19.

¹¹³ Трудове право: підручник [для студ. юрид. вищ. навч. закл.] /В.В. Жернаков, С. М. Прилипка, О.М. Ярошенко та ін.; за ред. В.В. Жернакова. – Х.: Право, 2012 (розділ 15 «Трудові спори»).

¹¹⁴ Чанишева Г.І. Колективні відносини у сфері праці: теоретико-правовий аспект: Монографія. – Одеса: Юридична література, 2001. – С. 31.

трудових правовідносин. При цьому правовідносини з вирішення колективних трудових спорів завжди є супутніми¹¹⁵.

А.В. Ясинська-Казаченко, аналізуючи правовідносини при вирішенні колективних трудових спорів, виділяє їх структурні елементи: суб'єкти, зміст та об'єкт¹¹⁶. Вчена визначає правовідносини при вирішенні колективних трудових спорів як юридичну форму суспільних відносин, що являє собою розбіжності, які виникають на основі норм трудового права, певних пов'язаних між собою суб'єктів, які мають взаємні суб'єктивні права і юридичні обов'язки, що реалізуються в колективних трудових відносинах щодо: а) встановлення, зміни соціально-економічних умов праці та побуту працівників; б) укладення, зміни, виконання або припинення колективних договорів, угод¹¹⁷.

Слід звернути увагу на те, що А.В. Ясинська-Казаченко визначає юридичну природу суспільних відносин, в яких реалізуються суб'єктивні трудові права та обов'язки, іменуючи дані відносини колективними трудовими відносинами, однак не зазначає природу правовідносин, що виникають при вирішенні трудових спорів.

Про розгляд колективних спорів у рамках колективних трудових відносин пише Н.Л. Лютов¹¹⁸.

Ю.В. Гресик пропонує виокремлювати в процесі вирішення колективних трудових спорів декілька видів правовідносин:

- правовідносини по формуванню вимог найманих працівників і виникненню колективного трудового спору;
- правовідносини по вирішенню колективного трудового спору примирною комісією, якщо така стадія вирішення спору передбачена законом;

¹¹⁵ Трудовые споры /М.О. Буянова. – Москва: РГ-Пресс, 2014. – С. 20.

¹¹⁶ Ясинская-Казаченко А.В. Структурные элементы правоотношений при разрешении коллективных трудовых споров //Актуальні проблеми трудового права і права соціального забезпечення: тези доп. та наук. повідомл. учасн. V Міжнар. наук.-практ. конф. (Харків, 27-28 верес. 2013 р.) /за ред. В.В. Жернакова. – Х.: Право, 2013. – С. 360-363..

¹¹⁷ Там само.

¹¹⁸ Защита трудовых прав работников в России и Финляндии: монография /отв. ред. от России Е. Мачульская; отв. ред. от Финляндии М. Миккола. – М., 2013. – С. 26-30.

- правовідносини по вирішенню колективного трудового спору трудовим арбітражем;
- правовідносини по участі працівників у страйку¹¹⁹.

Крім того, Ю.В. Гресик вважає, що всередині цих груп правовідносин, у свою чергу, є також свої підгрупи, зокрема зі створення органів для вирішення спору, з реєстрації вимог і спору в Національній служби посередництва і примирення тощо¹²⁰.

Такий підхід викликає заперечення. На нашу думку, правовідносини з вирішення колективних трудових спорів доцільно розглядати як один із видів колективних трудових правовідносин. Така точка зору висловлена у вітчизняній науці трудового права Г.І. Чанишевою¹²¹. Вчена визначає колективні трудові правовідносини як урегульовані нормами трудового права суспільні відносини, що виникають у процесі реалізації їх суб'єктами колективних трудових прав відповідно до чинного законодавства.

Залежно від того, яке колективне трудове право входить до змісту колективних трудових правовідносин, Г.І. Чанишева виокремлює наступні їх види: з участі працівників, їх представників в управлінні підприємством, установою, організацією; з ведення колективних переговорів з укладення колективних договорів, угод; із діяльності професійних спілок, їх об'єднань щодо представництва і захисту прав та інтересів працівників; із діяльності організацій роботодавців, їх об'єднань щодо представництва і захисту прав та інтересів роботодавців; із вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)¹²².

У рамках колективних трудових правовідносин із вирішення колективного трудового спору (конфлікту) здійснюються конкретні суб'єктивні

¹¹⁹ Гресик Ю.В. До питання про правовідносини, які існують при вирішенні колективних трудових спорів // Університетські наукові записки. – 2011. – №2. – С. 211.

¹²⁰ Гресик Ю.В. Зазн. роб. – С. 212.

¹²¹ Чанишева Г.І. Поняття та види колективних трудових правовідносин // Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія: Юриспруденція: зб. наукових праць. Вип. 10-2. Т.2. – Одеса, 2014. – С. 4-7.

¹²² Чанишева Г.І. Зазн. роб. – С. 6.

права та юридичні обов'язки. І якщо, наприклад, за ініціативою однієї із сторін утворюється примирна комісія і розглядає спір по суті, то це не означає, що виникає самостійний вид правовідносин із вирішення колективного трудового спору (конфлікту). Зазначені правовідносини вже виникли з моменту виникнення колективного трудового спору.

Відповідно правовідносини із розгляду індивідуальних трудових спорів слід охарактеризувати як один із видів індивідуальних трудових правовідносин. Такий висновок у вітчизняній науці трудового права вперше було зроблено Н.Б. Болотіною і Г.І. Чанишевою¹²³.

Якщо правовідносини з вирішення індивідуальних трудових спорів є одним із видів індивідуальних трудових правовідносин, то примирні процедури з розгляду індивідуальних трудових спорів реалізуються у рамках зазначених правовідносин. У свою чергу, примирні процедури з вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) реалізуються в рамках колективних трудових правовідносин із вирішення колективних трудових спорів (конфліктів).

¹²³ Трудове право України: Підручник /За ред. Н.Б. Болотіної, Г.І. Чанишевої. – К.: Т-во «Знання», КОО, 2000. – 564 с.

ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 1

Примирні процедури є особливим способом вирішення спору, спрямованого на досягнення узгодженого рішення. Для використання таких процедур створюються спеціальні примирні органи. Принципи їх створення і функціонування визначені Рекомендацією МОП №92 щодо добровільного примирення та арбітражу 1951 р. Органи з примирення, що створюються на змішаній основі, тобто із представників сторін, повинні включати рівну кількість представників працівників і роботодавців. Примирна процедура повинна бути безоплатною і оперативною: строки розгляду спору повинні зводитися до мінімуму. У ході вирішення колективного спору за допомогою примирних органів МОП рекомендує утриматися від застосування силових методів (проведенню страйків), що вповні відповідає призначенню примирних процедур.

За чинним законодавством України примирні процедури передбачаються тільки для вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) відповідно до Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)». Для вирішення індивідуальних трудових спорів за чинним КЗпП зазначена процедура фактично застосовується, але у главі XV «Індивідуальні трудові спори» спеціальні норми про примирні процедури вирішення індивідуальних трудових спорів відсутні.

Необхідність спеціального законодавчого врегулювання примирних процедур вирішення індивідуальних трудових спорів є очевидною, враховуючи нормативне закріплення відповідної процедури щодо вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) Законом України «Про порядок вирішення колективного трудового спору (конфлікту)» від 3 березня 1998 р.

Норми, закріплені проектом ТК України, є більш прогресивними порівняно з чинним КЗпП. Законопроектом вперше передбачені примирні процедури для вирішення індивідуальних трудових спорів (глава 2 «Примирні

процедури з розгляду індивідуальних трудових спорів» Книги дев'ятої «Індивідуальні трудові спори»). Однак у проекті ТК України, так само як і в актах чинного законодавства, не визначається поняття примирних процедур вирішення індивідуальних трудових спорів.

Аналіз норм Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» свідчить про те, що примирні процедури включають декілька стадій. Послідовність розгляду та вирішення колективного трудового спору (конфлікту) передбачається ст. 7 Закону, зміст якої дозволяє виділити окремі стадії вирішення різних видів колективних трудових спорів (конфліктів). Примирна процедура вирішення колективного трудового спору (конфлікту) з питань встановлення нових або зміни існуючих соціально-економічних умов праці та виробничого побуту (п.п. «а» і «б» ст. 2 Закону) складається з наступних стадій: 1) розгляд спору примирною комісією, в тому числі за участю незалежного посередника; 2) розгляд спору трудовим арбітражем у разі неприйняття рішення у строки, встановлені ст. 9 Закону. Примирна процедура вирішення колективного трудового спору (конфлікту) про виконання колективного договору, угоди або окремих їх положень, а також про виконання вимог законодавства про працю (п.п. «в» і «г» ст. 2 Закону) передбачає розгляд спору (конфлікту) трудовим арбітражем.

Водночас у зазначеному Законі, на відміну від законодавства більшості пострадянських країн, відсутня спеціальна стаття про примирні процедури вирішення колективних трудових спорів (конфліктів). Окремі положення про примирні процедури закріплені у ст. 13 «Обов'язки й права сторін колективного трудового спору (конфлікту)» Закону. Пропонується іменувати дану статтю «Примирні процедури» і передбачити в ній поняття та етапи примирних процедур, заборону для сторін ухилятися від участі в примирних процедурах, зобов'язання представників сторін, примирної комісії, незалежного посередника, трудового арбітражу, Національної служби посередництва і примирення (далі – НСПП) використовувати всі передбачені законодавством

можливості для вирішення колективного трудового спору (конфлікту), строки проведення примирних процедур тощо.

Правовідносини з вирішення індивідуальних трудових спорів є одним із видів індивідуальних трудових правовідносин, у зв'язку з чим примирні процедури з розгляду індивідуальних трудових спорів реалізуються у рамках зазначених правовідносин. У свою чергу, примирні процедури з вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) реалізуються в рамках колективних трудових правовідносин із вирішення колективних трудових спорів (конфліктів).

РОЗДІЛ 2. ФОРМИ ПРИМИРНИХ ПРОЦЕДУР ВИРІШЕННЯ КОЛЕКТИВНИХ ТРУДОВИХ СПОРІВ ЗА ЗАКОНОДАВСТВОМ УКРАЇНИ

2.1. Вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) примирною комісією

Відповідно до частини першої ст. 8 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) примирна комісія – орган, призначений для вироблення рішення, що може задовольнити сторони колективного трудового спору(конфлікту), та який складається із представників сторін. Аналогічне визначення поняття примирної комісії закріплене у п. 1.6 Положення про примирну комісію, затвердженого наказом НСПП від 18 листопада 2008 року №130¹²⁴

Примирна комісія утворюється за ініціативою однієї із сторін на виробничому рівні – у триденний, на галузевому чи територіальному рівні – у п'ятиденний, на національному рівні – у десятиденний строк з моменту виникнення колективного трудового спору (конфлікту) з однакової кількості представників сторін. У п. 2.1 Положення про примирну комісію передбачається подання письмової заяви однієї сторони іншій стороні.

В.В. Лазор вважає, що на практиці досить проблематичним є виникнення ситуації, щоб роботодавець звертався до трудового колективу з пропозицією створення примирної комісії¹²⁵. Втім, така можливість у нього є. Важливою є норма, закріплена у частині першій ст. 13 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», про те, що жодна із сторін колективного трудового спору (конфлікту) не вправі ухилятися від участі в примирній процедурі.

¹²⁴ Положення про примирну комісію: Затв. наказом НСПП від 18.11.2008 №130 //www.nspp.gov.ua

¹²⁵ Лазор В.В. Правове регулювання трудових спорів, конфліктів і порядок їх вирішення на сучасному етапі. – Луганськ: Вид-во «Література», 2004. – С. 293.

Рішення про утворення примирної комісії та про встановлення кількості представників сторін оформляється відповідною угодою.

Порядок делегування представників до комісії, персональний склад представників та їхні повноваження вирішуються кожною із сторін самостійно.

Зміна складу представників однієї із сторін допускається у разі невиконання представником (представниками) обов'язків перед стороною колективного трудового спору (конфлікту), яку вони представляють.

Визначення представників сторін колективного трудового спору (конфлікту) до примирної комісії оформляється відповідним рішенням.

У разі потреби примирна комісія залучає до свого складу незалежного посередника. Незалежний посередник - визначена за спільним вибором сторін особа, яка сприяє встановленню взаємодії між сторонами, проведенню переговорів, бере участь у виробленні примирною комісією взаємоприйняттого рішення. Статус незалежного посередника визначається Законом України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» та Положенням про незалежного посередника, яке затверджується НСПП.

Відповідно до частини першої статті 16 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» НСПП на прохання сторін колективного трудового спору (конфлікту) пропонує кандидатури незалежних посередників.

Порядок залучення незалежного посередника до участі в роботі примирної комісії та вирішення колективного трудового спору примирною комісією за участю незалежного посередника визначений Положенням про порядок розгляду колективного трудового спору (конфлікту) примирною комісією за участю незалежного посередника, затвердженого наказом НСПП від 11 травня 2004 року №71¹²⁶.

¹²⁶ Положення про порядок розгляду колективного трудового спору (конфлікту) примирною комісією за участю незалежного посередника: Затв. наказом НСПП від 11.05.2004 №71 //www.nspp.gov.ua

Правила розгляду колективного трудового спору (конфлікту) примирною комісією визначаються Законом України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» та Положенням про примирну комісію.

Відповідно до п. 3.2 Положення примирна комісія зобов'язана використати для врегулювання колективного трудового спору (конфлікту) всі можливості, не заборонені законодавством.

Примирна комісія зобов'язана вживати передбачені законами заходи щодо всебічного, повного і об'єктивного з'ясування обставин справи.

З метою реалізації своїх завдань примирна комісія здійснює такі функції:

- обмін думками представників сторін про умови та порядок вирішення колективного трудового спору (конфлікту);
- консультації представників сторін із заінтересованими органами державної влади, іншими компетентними організаціями, установами та фізичними особами;
- обговорення варіантів вирішення колективного трудового спору (конфлікту) і вибір з них найбільш прийняттого рішення.

Згідно з п. 3.7 Положення колективні трудові спори (конфлікти) розглядаються виробничою примирною комісією у п'ятиденний, галузевою, територіальною примирними комісіями – у десятиденний, примирною комісією на національному рівні – у п'ятнадцятиденний строк з моменту утворення комісій.

За згодою сторін колективного трудового спору (конфлікту), яка оформляється відповідною угодою, строки розгляду колективного трудового спору (конфлікту) можуть бути продовжені.

Більш конкретно видається аналогічна норма, закріплена у частині п'ятій ст. 432 ТК Киргизької Республіки, згідно з якою колективний трудовий спір має бути розглянутий примирною комісією у строк до 5 робочих днів із дня

Учасниками розгляду колективного трудового спору (конфлікту) є сторони та їх представники.

НСПП за проханням сторін залучає до участі в роботі примирної комісії народних депутатів України, представників органів державної влади, органів місцевого самоврядування.

Залучення зазначених посадових осіб здійснюється відповідно до Положення про порядок залучення Національною службою посередництва і примирення до участі в примирних процедурах по вирішенню колективних трудових спорів (конфліктів) народних депутатів України, представників органів державної влади, органів місцевого самоврядування, затвердженого наказом НСПП від 5 травня 2003 року №178¹²⁷.

Відповідно до частини другої статті 16 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» представники НСПП можуть брати участь у вирішенні колективного трудового спору (конфлікту) примирною комісією.

Сторони мають право закінчити справу укладенням угоди про вирішення колективного трудового спору (конфлікту) як до початку роботи примирної комісії, так і на будь-якій її стадії до прийняття рішення (п. 3.11 Положення).

Слід підкреслити, що частиною другою ст. 13 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» на примирну комісію покладено обов'язок використати для врегулювання колективного трудового спору (конфлікту) всі можливості, не заборонені законодавством.

Кожне засідання примирної комісії оформлюється протоколом.

Рішення примирної комісії приймається після дослідження усіх обставин справи більшістю голосів членів примирної комісії, які входять до складу примирної комісії. Рішення оголошується у засіданні примирної комісії.

¹²⁷ Положення про порядок залучення Національною службою посередництва і примирення до участі в примирних процедурах по вирішенню колективних трудових спорів (конфліктів) народних депутатів України, представників органів державної влади, органів місцевого самоврядування: Затв. наказом НСПП від 5 травня 2003 року №178 //www.nspp.gov.ua

Кожній стороні і НСПП на другий день після прийняття рішення направляється по одному примірнику рішення (п.4.1 Положення).

Відповідно до частини четвертої ст. 9 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» рішення примирної комісії оформлюється протоколом та має для сторін обов'язкову силу і виконується в порядку і строки, які встановлені цим рішенням.

Слід звернути увагу на некоректне формулювання зазначеної норми в частині того, рішення примирної комісії оформлюється протоколом. Необхідно відзначити, що протокол засідання примирної комісії та її рішення є окремими документами і мають різну юридичну силу. Видається доцільним сформулювати частину четверту ст. 9 Закону у наступній редакції: «Рішення примирної комісії має для сторін обов'язкову силу і виконується в порядку і строки, які встановлені цим рішенням».

Повноваження примирної комісії припиняються після прийняття нею рішення по суті колективного трудового спору (конфлікту).

У трудових кодексах пострадянських країн закріплені норми про організацію та діяльність примирної комісії. Так, у ТК Республіки Молдова міститься окрема стаття 359 «Примирна процедура», згідно з частиною першою якої примирна процедура здійснюється між сторонами конфлікту в рамках примирної комісії. Примирна комісія утворюється з рівного числа представників сторін конфлікту за ініціативою одної з них. Частиною третьою зазначеної статті передбачено, що примирна комісія утворюється в кожному випадку виникнення колективного трудового конфлікту спеціально для цілі примирення.

У частині другій ст. 431 «Примирні процедури» ТК Киргизької Республіки¹²⁸ передбачено, що розгляд колективного трудового спору

¹²⁸ Трудовой кодекс Кыргызской Республики от 4 августа 2004 года №106 //ЭРКИН-ТОО. – 20 августа 2004 года. – №67-70.

примирною комісією є обов'язковим, якщо роботодавець не задовольняє вимоги працівників або їх представницьких органів.

Окрема стаття 432 присвячена розгляду колективного трудового спору примирною комісією. Представляє інтерес норма, закріплена в частині третій даної статті, про те, що сторони колективного трудового спору не вправі ухилятися від утворення примирної комісії та участі в її роботі. Важливою з прикладної точки зору є норма частини першої ст. 432 ТК Киргизької Республіки про те, що рішення про утворення комісії оформлюється відповідним наказом (розпорядженням) роботодавця і рішенням представників працівників.

Водночас на відміну від Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» статтями 431 та 432 ТК Киргизької Республіки примирна комісія утворюється тільки на локальному рівні.

Законом України, так само як і ТК РФ й ТК Республіки Білорусь, передбачається досягнення угоди між сторонами у самій комісії. При цьому тільки у ТК РФ встановлюється, що рішення примирної комісії приймається за угодою сторін колективного трудового спору (частина сьома ст. 402). За ТК Республіки Білорусь рішення у примирній комісії приймається шляхом голосування.

Згідно з частиною восьмою ст. 359 ТК Республіки Молдова якщо члени примирної комісії досягли угоди щодо вимог, які пред'явлені представниками працівників, комісія протягом п'яти робочих днів виносить рішення, що є обов'язковим для сторін конфлікту, і передає його їм протягом 24 годин з моменту винесення.

Якщо члени примирної комісії не досягли угоди, голова комісії повідомляє про це сторонам конфлікту в письмовій формі протягом 24 годин.

Статтею 9 Закону України і ст. 402 ТК РФ закріплюється обов'язкова сила рішення примирної комісії для сторін, про що у ТК Республіки Білорусь, ТК Республіки Молдова не зазначається.

У літературі відзначається, що розгляд колективного трудового спору примирною комісією є найоптимальнішою процедурою для досягнення взаємоприйняттого результату у вирішенні спору через те, що:

- сторони виходять на прямий контакт і мають можливість прояснити всю ситуацію навколо конфлікту;
- рівна кількість членів комісії від кожної сторони, яка врівноважує їх вплив на результат;
- є можливість врегулювати всі проблемні питання;
- це безоплатна процедура;
- відсутні обмеження у часі;
- є можливість залучати експертів з окремих питань;
- присутні кваліфіковані фахівці НСПП або незалежні посередники, які врегульовують процедурні питання, здійснюють консультування сторін з широкого кола правових питань, сприяють встановленню взаємодії між сторонами, проведенню переговорів та, як результат, виробленню взаємоприйняттого рішення;
- рішення примирної комісії має для сторін обов'язкову силу і виконується в порядку і строки, які встановлені цим рішенням¹²⁹.

Таким чином, у примирній комісії наявні всі інструменти для досягнення результату в процесі врегулювання колективного трудового спору (конфлікту).

Розгляд колективного трудового спору про інтереси примирною комісією, яка складається з однакової кількості представників сторін, є обов'язковою формою примирної процедури. Основним завданням примирної комісії є вироблення рішення, що може задовольнити сторони колективного трудового спору (конфлікту). Водночас у ст. 9 Закону України «Про порядок вирішення колективного трудового спору (конфлікту)» не передбачений порядок прийняття рішення примирною комісією. Зазначений порядок

¹²⁹ Гондза В.В., Омельченко О.С. Примирна комісія як оптимальний засіб врегулювання колективного трудового спору (конфлікту) //Бюлетень Національної служби посередництва і примирення. – 2014. – №11-12. – С. 4-5.

встановлюється підзаконним актом. Відповідно до п. 4.1 Положення про примирну комісію, затвердженого наказом Національної служби посередництва і примирення від 18 листопада 2008 року №130, рішення примирної комісії приймається після дослідження усіх обставин справи більшістю голосів членів примирної комісії, які входять до складу примирної комісії.

Законодавством більшості пострадянських країн передбачається інший порядок прийняття рішення примирною комісією – за угодою сторін колективного трудового спору. Виходячи з принципів утворення примирної комісії та суті її діяльності, доцільно такий порядок передбачити у ст. 9 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)».

Н.А. Плахотіна слушно звертає увагу на те, що Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» не встановлює конкретні терміни виконання рішення примирної комісії, як це передбачено щодо рішення КТС з індивідуального трудового спору, і не зобов'язує вказувати терміни при винесенні рішення. У зв'язку з цим на практиці нерідко зустрічаються ситуації, коли примирна комісія у своєму рішенні не вказує терміни його виконання, що приводить до невизначеності зобов'язань сторін колективного трудового спору (конфлікту) відносно виконання прийнятого рішення¹³⁰.

Також слід погодитися з Н.А. Плахотіною щодо необхідності закріплення порядку виконання рішення примирної комісії, адже законодавством не передбачено механізму примусового виконання прийнятого рішення, не передбачено і санкцій за невиконання рішення примирного органу. У зв'язку з цим Н.А. Плахотіна вважає, що рішення примирної комісії повинне мати силу виконавчого листа, щоб у разі невиконання однією зі сторін прийнятого

¹³⁰ Плахотіна Н.А. Правові проблеми вирішення колективних розбіжностей непозовного характеру у примирній комісії //Тенденції розвитку науки трудового права та права соціального забезпечення: Зб. наук. праць. Матеріали І міжнар. наук.-практ. конф. (Київ, 25-26 квіт. 2013 р) /за ред. проф. М.І. Іншина, проф. Н.М. Хуторян, доц. В.І. Щербини. – К.: Ніка-Центр, 2013. – С. 321.

рішення у встановлені терміни, зацікавлена сторона мала б можливість вдатися до його примусового виконання¹³¹

Потребує більш чіткого врегулювання відповідальність осіб, які представляють інтереси сторін і які допустили порушення низки статей Закону, в тому числі щодо виконання рішення примирної комісії. У зв'язку з цим необхідним є внесення доповнень до частини другої ст. 31 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» щодо конкретизації норм про відповідальність з урахуванням законодавчого досвіду окремих пострадянських країн.

Позитивним прикладом вирішення колективного трудового спору (конфлікту) через процедуру проведення примирної комісії є вирішення колективного трудового спору у публічному акціонерному товаристві «АрселорМіттал Кривий Ріг м. Кривого Рогу Дніпропетровської області.

Наймані працівники ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг» висунули 14 вимог до адміністрації, зокрема, підвищити тарифи і оклади всім працівникам ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг» з 1 травня 2014 року не менше, ніж на 20%; скасувати дію на підприємстві системи фіксованої оплати праці, введеної в односторонньому порядку роботодавцем для окремих працівників у порушення п. 2.4 колективного договору ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг», і відновити для цих працівників оплату праці за діючою на підприємстві системою оплати праці і преміювання; до 01.10.2014 р. довести частку основної заробітної плати до розміру, не менше 60% згідно з п. 3.5 Галузевої угоди гірничо-металургійного комплексу України на 2011-2012 роки та Спільної заяви про приєднання ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг» до Галузевої угоди гірничо-металургійного комплексу України на 2011-2012 роки; неухильно виконувати п. 2.15 Галузевої угоди гірничо-металургійного комплексу України на 2011-2012 роки щодо недопущення необґрунтованого скорочення робочих місць та ін.

¹³¹ Плахотіна Н.А. Зазн. роб. – С. 322.

На виконання рекомендацій відділення НСПП у Дніпропетровській області у ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг» була укладена угода від 27.06.2014 р. між сторонами колективного трудового спору про створення примирної комісії. Кожна зі сторін делегувала до примирної комісії по 11 осіб. Також було зазначено, що сторони мають право змінювати своїх представників, не змінюючи при цьому кількісний склад примирної комісії.

Примирна комісія з розгляду та вирішення колективного трудового спору у ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг» розпочала роботу з 15 липня 2014 року. Під час роботи комісії з 15.07.2014 р. по 06.10.2014 р. сторони цілеспрямовано йшли на діалог та намагалися знайти взаємоприйнятні рішення. З окремих вимог були створені й засідали робочі групи для поглибленого вивчення питань. Інші вимоги попередньо планувалося винести на розгляд трудового арбітражу, але тільки після детального обговорення. І як результат роботи примирної комісії сторони знайшли компроміс з вимог найманих працівників ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг».

Проте, перш ніж приймати остаточне рішення за підсумками роботи примирної комісії, представницький орган найманих працівників ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг» вважав за необхідне винести це питання на розгляд спеціально скликаної конференції трудового колективу, яка відбулась 3 жовтня 2014 року.

У ході конференції представники обох сторін заявили про готовність підписати угоду про врегулювання колективного трудового спору, бо взаємоприйнятні рішення були прийняті по 13 з 14 вимог. Невирішеним до початку конференції залишалося головне питання – про підвищення заробітної плати.

Пропозиція адміністрації щодо врегулювання цього питання була озвучена перед делегатами конференції й полягала у підвищенні з 1 жовтня 2014 року тарифів та окладів для всіх працівників ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг» на 7% (замість 14%, з урахуванням підвищення заробітної плати на

6% з 01.05.2014 р.), а також у встановленні доплати у розмірі 500 грн. на період опалювального сезону для працівників, середня місячна заробітна плата яких до цього не перевищувала 3000 грн.

Делегати конференції погодились з прийняттям такої пропозиції адміністрації з урахуванням наявності збитків за підсумками роботи підприємства за перше півріччя 2014 року та складної політичної й економічної ситуації в країні.

6 жовтня 2014 року на останньому засіданні примирної комісії її членами з обох сторін було офіційно підписано Угоду про врегулювання колективного трудового спору у ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг».

Розпорядженням НСПП від 14 жовтня 2014 року №181-р колективний трудовий спір між найманими працівниками та ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг» м. Кривий Ріг Дніпропетровської області було знято з реєстрації.

2.2. Правове забезпечення діяльності незалежного посередника. Трудова медіація

Посередництво являє собою процес урегулювання розбіжностей між сторонами самими сторонами колективного трудового спору, але за допомогою третього незалежного учасника – посередника.

Використовуючи певну методику, професійний досвід, знання психології він покликаний сприяти досягненню сторонами взаємоприйнятної угоди¹³²

Законодавство пострадянських держав відрізняється значною гнучкістю примирних процедур, у тому числі правової регламентації діяльності незалежного посередника. Так, ТК Республіки Білорусь передбачено наступну схему розгляду колективного трудового спору: примирна комісія (ст. 381), посередництво (ст. 382), трудовий арбітраж (ст. 383). На відміну від ТК Республіки Білорусь, Законом України не передбачено вирішення колективного

¹³² Носырева Е.И. Посредничество в урегулировании правовых споров: опыт США //Государство и право. – 1997. – №5. – С. 109.

трудового спору незалежним посередником. За ст. 10 Закону України незалежний посередник сприяє встановленню взаємодії між сторонами, проведенню переговорів, бере участь у виробленні примирною комісією взаємоприйняттого рішення. Примирна комісія у разі потреби може залучити до свого складу незалежного посередника.

Правовий статус незалежного посередника встановлюється Законом України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», Положенням про посередника, затвердженим наказом НСПП від 18 листопада 2008 року №133¹³³, деякими іншими положеннями, затвердженими наказами НСПП.

Згідно з п. 1.2 Положення посередник – це підготована Національною службою посередництва і примирення особа, яка в разі визначення її за спільним вибором сторін колективного трудового спору (конфлікту) набуває статусу незалежного посередника.

Відповідно до ст. 10 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», п. 1.3 Положення про посередника незалежний посередник – це визначена за спільним вибором сторін колективного трудового спору (конфлікту) особа, яка сприяє встановленню взаємодії між сторонами, проведенню переговорів, бере участь у виробленні примирною комісією взаємоприйняттого рішення.

Основною метою діяльності незалежного посередника є досягнення довіри сторін колективного трудового спору (конфлікту), встановлення співробітництва між сторонами колективного трудового спору (конфлікту), сприяння сторонам колективного трудового спору (конфлікту) в його вирішення на взаємоприйнятних умовах.

Незалежність даної особи є головною ознакою її статусу. Діяльність незалежного посередника не може зазнавати втручання з боку будь-якого

¹³³ Положення про посередника: Затв. наказом Національної служби посередництва і примирення від 18.11.2008 №133 //www.nspp.gov.ua

органу, організації, фізичної особи з метою перешкоджання веденню переговорів, спонукання незалежного посередника до нав'язування сторонам прийняття певного рішення.

Крім цього, Є.Є. Березін виділяє наступні особливості правового статусу незалежного посередника. По-перше, незалежний посередник обирається сторонами колективного трудового спору (конфлікту) для участі у роботі примирної комісії (як з самого початку, так і в процесі її роботи).

По-друге, незалежний посередник не є представником сторін колективного трудового спору (конфлікту), не асоціюється з членом примирної комісії, у зв'язку з чим він не ухвалює рішення примирної комісії.

По-третє, діяльність незалежного посередника можлива виключно у примирній процедурі, а саме, коли утворена і функціонує примирна комісія.

По-четверте, діяльність незалежного посередника обмежується часом роботи примирної комісії.

По-п'яте, основними завданнями незалежного посередника є сприяння встановленню взаємодії між сторонами, проведенню переговорів, участь у виробленні примирною комісією взаємоприйняттого рішення.

По-шосте, незалежний посередник має юридичні гарантії (на час його роботи у примирній комісії, утвореній відповідно до Закону, гарантується збереження місця роботи (посади) і середнього заробітку, а також на нього поширюються гарантії, передбачені Кодексом законів про працю України для виборних профспілкових працівників, членів рад (правлінь) підприємств і рад трудових колективів). Крім того, незалежному посереднику гарантується оплата праці в розмірі не менше середньомісячної заробітної плати та відшкодування витрат, пов'язаних з участю у примирній процедурі.

По-сьоме, незалежний посередник відноситься до суб'єктів відповідальності за корупційні правопорушення¹³⁴

¹³⁴ Березін Є.Є. Проблеми правового статусу незалежного посередника //Бюлетень Національної служби посередництва і примирення. – 2014. – №3-4. – С. 22.

Недоліком чинного Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» є відсутність у ньому норм про повноваження незалежного посередника, за винятком його права ініціювати утворення сторонами колективного трудового спору (конфлікту) трудового арбітражу у триденний строк у разі неприйняття примирно. комісією погодженого рішення щодо вирішення колективного трудового спору (конфлікту) з питань, передбачених пунктами «а» і «б» статті 2 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)». Проте зазначене право не є винятковим правом незалежного посередника і не має суттєвого значення для вирішення питання про утворення трудового арбітражу, оскільки частиною другою ст. 11 Закону передбачено утворення трудового арбітражу з ініціативи однієї із сторін або незалежного посередника.

Відповідно до п 4.2 Положення про посередника незалежний посередник має право:

- 4.2.1. брати участь в усіх засіданнях примирної комісії;
- 4.2.2. проводити консультації з окремими членами примирної комісії;
- 4.2.3. пропонувати сторонам для обговорення та відбору різні варіанти вирішення колективного трудового спору (конфлікту);
- 4.2.4. безоплатно отримувати від сторін колективного трудового спору (конфлікту), НСПП, органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування інформацію, необхідну для проведення аналізу, розрахунків, підготовки обґрунтувань;
- 4.2.5. отримувати копію угоди про вирішення колективного трудового спору (конфлікту) та копію протоколу про розбіжності, якщо колективний трудовий спір (конфлікт) не врегульовано, в день їх підписання представниками сторін;
- 4.2.6. ініціювати утворення трудового арбітражу у разі:
 - неприйняття примирною комісією погодженого рішення щодо вирішення колективного трудового спору (конфлікту) з питань, передбачених

пунктами «а» і «б» статті 2 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)»;

- виникнення колективного трудового спору (конфлікту) з питань, передбачених пунктами «в» і «г» статті 2 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» та інші права.

У п. 5.2 Положення закріплені обов'язки незалежного посередника, зокрема: дотримуватись під час участі в роботі примирної комісії норм Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», інших законодавчих та нормативно-правових актів, Положення про Національну службу посередництва і примирення цього Положення та Правил етики посередника (незалежного посередника); вивчити суть і причини колективного трудового спору (конфлікту) перед початком роботи у примирній комісії; з'ясувати наявність достатніх повноважень у членів примирної комісії для прийняття зобов'язання від імені сторін колективного трудового спору (конфлікту); сприяти створенню у примирній комісії атмосфери, сприятливої для в'яснення позицій сторін і пошуку компромісу; негайно у письмовій формі повідомити орган НСПП про відмову сторін колективного трудового спору (конфлікту) від подальших послуг незалежного посередника та ін.

Слід відзначити наявність суперечностей норм окремих актів НСПП нормам Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» у частині закріплення повноважень незалежного посередника. Так, у п. 1.2 Положення про порядок здійснення Національною службою посередництва і примирення заходів щодо запобігання виникненню колективних трудових спорів (конфліктів), затвердженого наказом НСПП №16 від 27 березня 2009 року¹³⁵, серед суб'єктів запобігання виникненню колективних трудових спорів (конфліктів) названий й посередник. Це суперечить ст. 10 Закону України «Про порядок вирішення колективних

¹³⁵ Положення про порядок здійснення Національною службою посередництва і примирення заходів щодо запобігання виникненню колективних трудових спорів (конфліктів): Затв. наказом НСПП від 27.03.2009 №16 //www.nspp.gov.ua

трудових спорів (конфліктів)», якою передбачається діяльність незалежного посередника виключно на стадії розгляду спору примирною комісією.

Положенням про порядок проведення страйку як крайнього засобу вирішення колективного трудового спору (конфлікту) та примирних процедур під час страйку, затвердженого наказом НСПП від 18 листопада 2008 року №131¹³⁶, допускається залучення незалежного посередника на стадії застосування найманими працівниками страйку для вироблення узгоджувальною комісією угоди про вирішення колективного трудового спору (конфлікту).

Відповідно до п. 9.2 Положення вирішення колективного трудового спору (конфлікту) під час страйку здійснюється шляхом:

- проведення переговорів між органом (особою), що очолює страйк, та власником або уповноваженим ним органом (представником), в тому числі із залученням до участі в переговорах незалежного посередника та експертів і фахівців НСПП;

- утворення органом (особою), що очолює страйк, та власником або уповноваженим ним органом (представником) узгоджувальної комісії, в тому числі із залученням до участі в роботі узгоджувальної комісії незалежного посередника та експертів і фахівців НСПП.

Згідно з п. 9.7 Положення про порядок проведення страйку як крайнього засобу вирішення колективного трудового спору (конфлікту) та примирних процедур під час страйку незалежний посередник - це визначена за спільним вибором органу (особи), що очолює страйк, та власника або уповноваженого ним органу (представника) особа, яка сприяє встановленню взаємодії між найманими працівниками, які беруть участь у страйку, та власником або уповноваженим ним органом (представником), проведенню переговорів, бере

¹³⁶ Положення про порядок проведення страйку як крайнього засобу вирішення колективного трудового спору (конфлікту) та примирних процедур під час страйку: Затв. наказом НСПП від 18.11.2008 №131
[//www.nspp.gov.ua](http://www.nspp.gov.ua)

участь у виробленні узгоджувальною комісією угоди про вирішення колективного трудового спору (конфлікту).

Таким чином, поняття незалежного посередника визначається у ст. 10 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», п. 1.3 Положення про посередника і п. 9.7 Положення про порядок проведення страйку як крайнього засобу вирішення колективного трудового спору (конфлікту) та примирних процедур під час страйку. Однак п. 9.7 Положення про порядок проведення страйку як крайнього засобу вирішення колективного трудового спору (конфлікту) та примирних процедур під час страйку суперечить ст. 10 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», якою не передбачається участь незалежного посередника у виробленні узгоджувальною комісією угоди про вирішення колективного трудового спору (конфлікту). У даному випадку має місце розширення НСПП повноважень незалежного посередника порівняно з чинним Законом.

Крім того, мають місце дублювання окремих норм Положення про посередника і Положення про порядок проведення страйку як крайнього засобу вирішення колективного трудового спору (конфлікту) та примирних процедур під час страйку.

Так, основна мета діяльності незалежного посередника, незалежність його діяльності закріплюються одночасно зазначеними вище положеннями. Основною метою діяльності незалежного посередника згідно з Положенням про порядок проведення страйку як крайнього засобу вирішення колективного трудового спору (конфлікту) та примирних процедур під час страйку є досягнення довіри між найманими працівниками, які беруть участь у страйку, та власником або уповноваженим ним органом (представником), встановлення взаємодії між органом (особою), що очолює страйк, та власником або уповноваженим ним органом (представником), сприяння органу (особі), що

очолює страйк, та власнику або уповноваженому ним органу (представнику) у виробленні угоди про вирішення колективного трудового спору (конфлікту).

Діяльність незалежного посередника не може зазнавати втручання з боку будь-якого органу, організації, фізичної особи з метою перешкоджання веденню переговорів між органом (особою), що очолює страйк, та власником або уповноваженим ним органом (представником), спонукання незалежного посередника до нав'язування органу (особі), що очолює страйк, та власнику або уповноваженому ним органу (представникові) прийняття певного рішення.

Процедура залучення незалежного посередника до участі в роботі узгоджувальної комісії по виробленню угоди про вирішення колективного трудового спору (конфлікту) під час страйку визначається Положенням про посередника, яке затверджується НСПП.

Незалежний посередник приступає до виконання повноважень незалежного посередника з моменту отримання письмового доручення від органу НСПП, про що він повідомляє орган (особу), що очолює страйк, та власника або уповноважений ним орган (представника) протягом доби.

У літературі звертається увага на неоднозначне ставлення сторін колективних трудових спорів (конфліктів) до інституту незалежного посередника. Як відзначає Є.Є. Березін, з одного боку, учасники соціального діалогу розуміють, що розгляд гострих суперечок у процесі укладення колективних договорів, угод має відбуватись за присутності незалежної кваліфікованої особи, яка добре розбирається в предметі протистояння та може надати своєчасну і суттєву допомогу по усуненню чинників його виникнення; з іншого – існуючий у такому вигляді правовий статус незалежних посередників, на думку деяких представників профспілок і роботодавців та їх організацій, не дозволяє ефективно вирішувати спірні питання під час роботи примирної комісії, що в кінцевому підсумку, призводить до передачі цих питань на розгляд іншому примирному органу – трудовому арбітражу для прийняття

рішення по суті¹³⁷. Є.Є. Березін засвідчує, що сторони колективних трудових спорів (конфліктів), особливо це стосується виробничого (локального) рівня, неохоче вдаються до послуг незалежного посередника.

У цей час функції незалежного посередника деякою мірою дублюються з функціями Національної служби посередництва і примирення, представники якої також можуть брати участь у роботі примирної комісії. Як свідчить практика, останніх набагато частіше запрошують на засідання примирних комісій. До того ж, відповідно до п. 4.2.11 Положення незалежний посередник має право на оплату праці в розмірі не менше середньомісячної заробітної плати та відшкодування витрат, пов'язаних з участю у примирній процедурі. У той час як послуги представників НСПП є безоплатними.

Відшкодування витрат, пов'язаних з участю у примирних процедурах незалежного посередника, здійснюється відповідно до Положення про порядок відшкодування витрат, пов'язаних з участю у примирній процедурі по вирішенню колективного трудового спору (конфлікту) незалежного посередника, членів примирної комісії і трудового арбітражу, затвердженого наказом Національної служби посередництва і примирення, Міністерства фінансів України і Міністерства праці та соціальної політики України від 01.12.1999 року №116/308/210¹³⁸.

За наявності у незалежного посередника консультативних, рекомендаційних повноважень викликає сумнів доцільність віднесення його до суб'єктів, на яких поширюється дія Закону України «Про запобігання корупції» від 14 жовтня 2014 року¹³⁹. У підп. б) пункту 2 частини першої ст. 3 Закону серед осіб, які для цілей цього Закону прирівнюються до осіб, уповноважених

¹³⁷ Березін Є.Є. Проблеми правового статусу незалежного посередника //Бюлетень Національної служби посередництва і примирення. – 2014. – №3-4. – С. 21.

¹³⁸ Положення про порядок відшкодування витрат, пов'язаних з участю в примирній процедурі по вирішенню колективного трудового спору (конфлікту) незалежного посередника. членів примирної комісії і трудового арбітражу: Затв. наказом Національної служби посередництва і примирення, Міністерства фінансів України і Міністерства праці та соціальної політики України від 01.12. 1999 р. №116/308/210 //www.nspp.gov.ua

¹³⁹ Про запобігання корупції: Закон України від 14.10.2014 №1700-VI //Відомості Верховної Ради України. – 2014. – №49. – Ст.2056.

на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, названі незалежні посередники і члени трудового арбітражу.

За чинним законодавством запропоновані незалежним посередником для обговорення та відбору різні варіанти вирішення колективного трудового спору (конфлікту) не є обов'язковими для сторін. У зв'язку з цим видається доцільним доповнити ст. 10 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» частиною другою наступного змісту: «Незалежний посередник передає сторонам варіанти вирішення спору. Рекомендації стають для сторін обов'язковими, якщо жодна із сторін у десятиденний строк не відхилила пропозиції незалежного посередника або якщо сторони заздалегідь уклали угоду про їх виконання».

У проекті Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів» відсутні норми про незалежного посередника. До законопроекту включено норми про трудового медіатора і закріплено його правовий статус.

Інститут медіації закріплений у законодавстві деяких пострадянських країн, зокрема, в Законі Республіки Молдова «Про медіацію» від 14 червня 2007 року, Законі Російської Федерації «Про альтернативну процедуру врегулювання спорів за участю посередника (процедуру медіації)» від 27 липня 2010 року, у главі 17 Господарського кодексу Республіки Білорусь.

Питання трудової медіації розглядаються сучасними дослідниками¹⁴⁰.

Так, Т. Фокіна визначає медіацію як метод вирішення спорів із залученням посередника (медіатора), який допомагає сторонам конфлікту

¹⁴⁰ Дараганова Н.В. Питання застосування в Україні медіації як альтернативного способу вирішення індивідуальних трудових спорів // Вісник Академії адвокатури України. – 2012. – Число 3. – С. 178-181; Дараганова Н.В. Медіація як один із альтернативних способів вирішення індивідуальних трудових спорів // Юридична наука. – 2011. – №6. – С. 77-83; Фокіна Т. Альтернативні методи врегулювання трудових спорів // Бюлетень Національної служби посередництва і примирення. – 2012. – №5-6. – С. 14-18; Белінська О.В. Медіація – альтернативне вирішення спорів // Вісник Вищої Ради юстиції. – 2011. – №1(5). – С. 158-163; Запара С. І. Окремі особливості запровадження медіації під час судового розгляду трудових спорів // Правове регулювання відносин у сфері праці і соціального забезпечення: проблеми і перспективи розвитку: тези доповідей і наук. повідомлень учасників VI Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 3-4 жовт. 2014 р.) / за ред. В.В. Жернакова. – К.: Право, 2014. – С. 135-139; Антонов И.В., Ружицкая Н.В. Медиация как альтернативная форма разрешения экономических споров с участием посредника // Законодательство. – 2008. – №4.

налагодити процес комунікації і проаналізувати конфліктну ситуацію таким чином, щоб вони самі змогли обрати той варіант рішення, який би задовольняв інтереси і потреби усіх учасників конфлікту¹⁴¹.

На відміну від формального судового чи арбітражного процесу, під час медіації сторони доходять згоди самі – медіатор не приймає рішення за них. Стосовно медіації в організації (work-place mediation), то цей процес передбачає вирішення конфліктів, в якому сторони конфлікту – представники однієї організації, а медіатором може виступати внутрішній або сторонній незалежний медіатор. Така медіація є частиною системи управління конфліктами в організації.

Медіація може відбуватися у форматі як спільних, так і окремих приватних (медіатор-сторона) зустрічей. Кожній стороні мають бути забезпечені рівні можливості брати участь у дискусії. Медіатор може проводити медіацію у спосіб, який він вважатиме доречним, враховуючи обставини справи, побажання сторін та необхідність швидкого і ефективного вирішення спору. Медіатор не уповноважений приймати рішення замість сторін. Медіатор може припинити медіацію, якщо, на його думку, сторони не докладають достатніх зусиль для вирішення спору.

Перевагами медіації в літературі називаються: економія часу; зниження вартості процесу вирішення спору; можливість впливати на результат; конфіденційність процедури; можливість збереження або відновлення ділових відносин з партнерами; можливість запобігти виникненню подібних конфліктів у майбутньому; гарантія виконання рішення (у разі успішної медіації).

Серед недоліків медіації зазначаються: сторони можуть не дати згоди на медіацію; медіація в деяких країнах не врегульована на законодавчому рівні.

В Україні розроблені проекти законів «Про медіацію» та «Про внесення змін до деяких законодавчих актів щодо процедури медіації (примирення)»,

¹⁴¹ Фокіна Т. Альтернативні методи врегулювання трудових спорів /Бюлетень Національної служби посередництва і примирення. – 2012. – №5-6. – С. 16.

якими передбачається запровадження в українське судочинство конкретного механізму забезпечення права сторін на примирення. Зокрема, пропонується впровадити процедуру медіації, яка спрямована на примирення сторін з метою досягнення між ними згоди щодо спірних питань за допомогою посередника (медіатора). Однак проект Закону України «Про медіацію» має значні відмінності від правил медіації, які визначені на міжнародному рівні. Проект, розроблений в Україні, стосується лише спорів, які вже передані на розгляд до суду. Отже, примирну процедуру застосовує (призначає) суд, а не сторони. Законопроектом також не передбачено можливість сторін самотійно, на власний розсуд звернутися до примирення замість звернення до суду для вирішення спору. Таким чином, у законодавстві України не планується наразі запровадження примирної процедури в її класичному вигляді (як альтернативу судовому розгляду), а передбачається лише можливість додаткового способу вирішення спорів, переданих на вирішення суду.

С. І. Запара вважає, що окрім наявних завдань, що виникають під час провадження у справі до судового розгляду, а саме врегулювання спору до судового розгляду та підготовки справи до судового розгляду, суддя в разі необхідності повинен мати можливість залучити медіатора для примирення сторін спору. Підставою для прийняття такого рішення може бути і встановлений факт відсутності попередніх переговорів між сторонами та випадок, коли на думку судді, характер спору вимагатиме запровадити примирні процедури.

Залучення медіатора до вирішення справи, на думку вченої, може відбуватися за трьома можливими варіантами: 1) обов'язкова медіація в усіх трудових спорах; 2) залучення медіатора за ініціативою суду; 3) залучення медіатора за ініціативою суду за клопотанням однієї із сторін або обох сторін трудового спору¹⁴².

¹⁴² Запара С.І. Зазн. роб. – С. 138.

У ст. 1 проекту Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів посередництво визначається як процедура сприяння вирішенню трудового спору за допомогою трудового медіатора у час та спосіб, передбачені законом та визначені спеціальним договором, чи колективним договором, угодою, чи трудовим договором (контрактом).

Проектом Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів» інститут трудових медіаторів вперше передбачається у національній юридичній практиці. Згідно із ст. 1 законопроекту трудовим медіатором визнається фізична особа, яка має професійний досвід та кваліфікацію здійснювати медіаторську діяльність на підставах та в порядку, передбачених цим Законом. Це особа (особи), яка визначатиметься Національною службою посередництва і примирення за зверненням однієї або обох сторін трудового спору і яка сприяє вирішенню спору по суті. Передбачається, що НСПП направлятиме двох або трьох трудових медіаторів для вирішення трудового спору про інтереси (група трудових медіаторів утворює медіаційну комісію).

Трудовим медіатором може бути особа, яка пройшла фахову підготовку та включена до відповідного Реєстру, що формується НСПП.

Трудовим медіатором може бути висококваліфікований спеціаліст у сфері економіки, права, психології тощо. Вирішальним під час прийняття рішення щодо включення особи до відповідного Реєстру є її вагомий досвід та вміння вирішувати конфліктні ситуації у сфері трудових правовідносин.

Кількість трудових медіаторів, направлених для вирішення спору, залежить від складності спору, але, як правило, НСПП направляє двох або трьох трудових медіаторів для вирішення трудового спору про інтереси. У разі проведення посередництва групою трудових медіаторів вони самостійно обирають головуєчого медіаційної комісії.

Персональний склад трудових медіаторів визначається безпосередньо НСПП з урахуванням пропозицій сторін. Остаточне рішення про призначення медіаторів з трудових спорів залишається за НСПП.

НСПП зобов'язана утриматися від призначення медіатора з трудових спорів у разі, якщо одна зі сторін заперечує проти даної кандидатури.

У разі, якщо сторони уклали медіаційний договір про порядок вирішення спорів про інтереси, що визначає особливості процедури вирішення спорів, НСПП не може надіслати трудового медіатора(ів) всупереч цій процедурі.

НСПП має право направити трудового медіатора(ів) без узгодження позицій сторін для вирішення розбіжностей щодо укладення колективної угоди, якщо існує ризик виникнення страйку, про що завчасно (не пізніше як за п'ять днів) НСПП попереджається стороною спору.

З метою належної організації роботи трудового медіатора(ів) сторони зобов'язані делегувати належним чином уповноважених представників.

Слід відзначити, що законопроектом окремо передбачається застосування юридичної відповідальності у разі невиконання обґрунтованих вимог трудового медіатора(ів) та чинення перешкод у переговорному процесі НСПП за поданням трудового медіатора (головуючого медіаційної комісії).

Трудовий медіатор (медіатори) починає свою роботу після того, як сторони трудового спору узгодять із ним місце та час спільного обговорення предмета спору про інтереси, що повинно відбутися не пізніше як у триденний строк.

Досить докладно проектом Закону (ст. 46) регулюється порядок вирішення трудового спору за допомогою трудового медіатора (медіаторів)

Трудовий медіатор (медіатори) заслуховує аргументацію сторін, аналізує соціально-економічну обґрунтованість внесених пропозицій, проводить консультації та пропонує уповноваженим представникам сторін проект компромісного рішення щодо положень угоди, з приводу яких виникли розбіжності.

Сторони трудового спору про інтереси розглядають проект рішення, запропонований трудовим медіатором (медіаторами), і приймають відповідне рішення.

Трудовий медіатор (медіатори) має право на призупинення своєї роботи в разі, якщо сторони не приймають запропонованих компромісних рішень. Про своє рішення трудовий медіатор (медіатори) повідомляє НСПП.

Якщо сторона спору відмовилася погодитися з компромісною пропозицією трудового медіатора (медіаторів) і прийняла рішення про проведення страйку, вона зобов'язана повідомити про це трудового медіатора (медіаторів) та НСПП письмово.

За поданням трудового медіатора (медіаторів) НСПП має право прийняти розпорядження щодо відтермінування такого страйку на строк до двадцяти днів. Подібне рішення НСПП може прийняти лише один раз.

Тривалість участі трудового медіатора (медіаторів) у вирішенні трудового спору встановлюється НСПП з урахуванням обсягу і складності предмета спору, строків розгляду пропозицій і прийняття рішення узгоджувальною комісією. Після завершення участі у спорі трудового медіатора (медіаторів) він подає звіт про проведену роботу НСПП.

Підписання колективної угоди або змін до чинної свідчить про вирішення спору про інтереси.

Отже, як впливає із законопроекту, трудові медіатори виконують функції посередництва при вирішенні колективного трудового спору про інтереси.

2.3. Правові основи діяльності трудового арбітражу

За Законом України, ТК РФ і ТК Республіки Білорусь трудовий арбітраж, як і примирна комісія, не є постійно діючим органом (виняток становить лише білоруський Республіканський трудовий арбітраж). Відповідно до частини п'ятої ст. 12 Закону України рішення трудового арбітражу про вирішення

колективного трудового спору (конфлікту) є обов'язковим для виконання, якщо сторони про це попередньо домовилися. ТК Республіки Білорусь встановлює, що рішення трудового арбітражу набуває для сторін обов'язкову силу, якщо сторони уклали угоду про обов'язковість цього рішення. При невиконанні обов'язкового рішення трудового арбітражу кожна із сторін вправі звернутися до суду для його примусового виконання (частина четверта ст. 383). Рішення трудового арбітражу за частиною першою ст. 404 ТК РФ є обов'язковим для сторін відповідно до укладеної угоди про його виконання. Угода повинна бути укладена і оформлена у письмовій формі до утворення трудового арбітражу або одночасно з його утворенням. Згідно з ТК РФ сам факт утворення трудового арбітражу залежить від досягнення сторонами угоди у письмовій формі про обов'язковість виконання його рішень.

Одним із примирних органів, що утворюються відповідно до Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», є трудовий арбітраж – орган, який складається із залучених сторонами фахівців, експертів та інших осіб і приймає рішення по суті трудового спору (конфлікту).

На відміну від індивідуальних трудових спорів, Законом України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» від 3 березня 1998 року досить докладно врегульовані примирні процедури з розгляду колективних трудових спорів відповідно до міжнародних трудових стандартів. Законом встановлено процедуру переговорів сторін до утворення примирних органів: порядок формування вимог найманих працівників, профспілок (ст. 4), порядок і строки розгляду вимог найманих працівників або профспілки (ст. 5), примирні процедури вирішення колективного трудового спору (конфлікту). Тобто визначається процедура переговорів до утворення примирних органів через механізм взаємних прав і обов'язків сторін.

Використання примирних процедур для вирішення колективного трудового спору отримало практично всесвітнє визнання. Найменування стадій може бути різним, однак їх сутність завжди зводиться до трьох основних форм:

вирішення спору самими сторонами без участі сторонніх осіб. За Законом України, ТК РФ і ТК Республіки Білорусь це утворення примирної комісії та спроба сторін урегулювати спір самостійно; примирення за участю посередника; трудовий арбітраж.

Зазначені форми поєднуються різним чином. В одних країнах сторони змушені образу звертатися до посередника, в інших вони зобов'язані провести попередні переговори із примирення без участі посередників і арбітрів. Особливістю української, російської та білоруської систем примирних процедур є використання усіх трьох форм, при чому на кожній стадії у сторін є вибір. Лише утворення примирної комісії та розгляд колективного трудового спору цим органом є обов'язковими.

Норми про утворення та діяльність трудового арбітражу закріплені Законом України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» (ст.ст. 11, 12) та низкою актів Національної служби посередництва і примирення (далі – НСПП).

Відповідно до п. 1.5 Положення про трудовий арбітраж, затвердженого наказом Національної служби посередництва і примирення від 18.11.2008 року №135¹⁴³, до трудового арбітражу можуть за угодою сторін передаватися спори, що виникли між сторонами соціально-трудова відносин, щодо:

- встановлення нових чи зміни існуючих соціально-економічних умов праці та виробничого побуту;
- укладення чи зміни колективного договору, угоди;
- виконання колективного договору, угоди або окремих їх положень;
- невиконання законодавства про працю.

Трудовий арбітраж утворюється з ініціативи однієї із сторін колективного трудового спору (конфлікту) або незалежного посередника у триденний строк у разі:

¹⁴³ Положення про трудовий арбітраж: Затв. наказом Національної служби посередництва і примирення від 18.11.2008 року №135 //www.nspp.gov.ua

неприйняття примирною комісією погодженого рішення щодо вирішення колективного трудового спору (конфлікту) з питань, передбачених пунктами «а» і «б» статті 2 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)»;

виникнення колективного трудового спору (конфлікту) з питань, передбачених пунктами «в» і «г» Закону України «Про колективні трудові спори (конфлікти)».

Трудовий арбітраж утворюється шляхом прийняття кожною із сторін відповідного рішення та підписання спільної угоди про утворення трудового арбітражу.

Склад трудового арбітражу формується шляхом призначення угодою між сторонами колективного трудового спору членів трудового арбітражу. Трудовий арбітраж може розглядати справи в складі трьох членів трудового арбітражу або в будь-якій непарній кількості членів трудового арбітражу. Сторони колективного трудового спору (конфлікту) для вирішення конкретного спору на свій розсуд можуть домовитись про кількісний і персональний склад трудового арбітражу. Якщо сторони не погодили кількісний склад трудового арбітражу, то розгляд колективного трудового спору (конфлікту) здійснюється трудовим арбітражем у складі трьох членів трудового арбітражу. До складу трудового арбітражу також можуть входити народні депутати України, представники органів державної влади, органів місцевого самоврядування.

Відповідно до п. 1.2 Положення про арбітра, затвердженого наказом НСПП від 18.11.2008 року №132¹⁴⁴, арбітр - це підготовлена Національною службою посередництва і примирення особа, яка в разі залучення її сторонами колективного трудового спору (конфлікту) для участі в роботі трудового арбітражу, набуває статусу члена трудового арбітражу і має право розгляду колективного трудового спору (конфлікту) з метою прийняття рішення по його суті.

¹⁴⁴ Положення про арбітра: Затв. наказом НСПП від 18.11.2008 року №132 //www.nspp.gov.ua

Основною метою діяльності арбітра як члена трудового арбітражу є участь в прийнятті рішення щодо колективного трудового спору (конфлікту), яке приймається трудовим арбітражем з урахуванням інтересів сторін колективного трудового спору (конфлікту).

Для забезпечення проведення примирних процедур в Україні формується Список арбітрів, який є системою обліку арбітрів та відповідних даних про них. Список арбітрів формується НСПП і створюється з метою забезпечення сторін колективних трудових спорів (конфліктів) інформацією про арбітрів.

Згідно з п. 3.1 Положення про арбітра арбітр пропонується для участі в роботі трудового арбітражу НСПП, її відділеннями в Автономній Республіці Крим та областях за письмовою заявою однієї із сторін колективного трудового спору (конфлікту). Протягом 24 годин після надходження письмової заяви від сторін колективного трудового спору (конфлікту) НСПП, її відділення в Автономній Республіці Крим та областях пропонує сторонам колективного трудового спору (конфлікту) кандидатури арбітрів із Списку арбітрів. У подальшому сторони колективного трудового спору (конфлікту) за своїм вибором можуть залучати до участі в роботі трудового арбітражу будь-якого арбітра який входить до Списку арбітрів, з наступним повідомленням про це НСПП, її відділення в Автономній Республіці Крим та областях.

Членами трудового арбітражу не можуть бути представники сторін колективного трудового спору (конфлікту). Членом трудового арбітражу може бути призначена особа, яка прямо чи опосередковано не заінтересована в результаті вирішення спору, а також має визнані сторонами знання, досвід, ділові та моральні якості, необхідні для вирішення спору.

Правила розгляду колективного трудового спору (конфлікту) трудовим арбітражем визначаються Законом України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», Положенням про трудовий арбітраж та Регламентом роботи трудового арбітражу по розгляду та

вирішенню колективного трудового спору (конфлікту), затвердженим наказом НСПП від 8 серпня 2008 року №95¹⁴⁵.

Завдання трудового арбітражу при розгляді конкретного трудового спору (конфлікту) - встановити порушені норми права і захистити порушені права.

Наявність права та необхідність його захисту можуть бути виявлені лише в результаті розгляду спору трудовим арбітражем, а сторонам колективного трудового спору (конфлікту) мають бути надані рівні можливості у відстоюванні своєї правоти. Трудовий арбітраж зобов'язаний забезпечити рівність можливостей сторін колективного трудового спору (конфлікту) у доказовій діяльності.

Процес розгляду колективного трудового спору (конфлікту) трудовим арбітражем проводиться у формі змагання між сторонами, підставою для якого є протилежність їх матеріально-правових інтересів.

Згідно з частиною другою ст. 12 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» трудовий арбітраж повинен прийняти рішення у десятиденний строк з дня його створення. Відповідно до п. 3.6 Положення про трудовий арбітраж строки розгляду колективного трудового спору, передбачені частиною другою статті 12 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», можуть бути продовжені до двадцяти днів лише за рішенням більшості членів трудового арбітражу. Про продовження строку розгляду трудовим арбітражем приймається відповідне рішення.

Засідання трудового арбітражу є відкритими, за винятком випадків, коли це суперечить інтересам охорони державної чи комерційної таємниці.

Розгляд справи трудовим арбітражем починається з прийняття рішення про взяття вимог найманих працівників або профспілки в даному колективному трудовому спорі до розгляду.

¹⁴⁵ Регламент роботи трудового арбітражу по розгляду та вирішенню колективного трудового спору (конфлікту): Затв. наказом НСПП від 8 серпня 2008 року №95 //www.nspp.gov.ua

При розгляді справи трудовим арбітражем можуть встановлюватися строки для надання пояснень, подання заяв, документів, доказів по справі та вчинення інших процесуальних дій. Трудовий арбітраж на початку розгляду може з'ясувати у сторін можливість закінчити справу та в подальшому сприяти вирішенню спору шляхом укладення угоди про вирішення колективного трудового спору (конфлікту) на всіх стадіях роботи трудового арбітражу.

Сторони мають право закінчити справу укладенням угоди про вирішення колективного трудового спору (конфлікту) як до початку роботи трудового арбітражу, так і на будь-якій його стадії, до прийняття рішення.

За клопотанням сторін трудовий арбітраж може прийняти рішення про затвердження угоди про вирішення колективного трудового спору (конфлікту). Угода про вирішення колективного трудового спору (конфлікту) може стосуватися лише прав і обов'язків сторін щодо предмета спору. В цьому випадку зміст угоди про вирішення колективного трудового спору (конфлікту) викладається безпосередньо в рішенні трудового арбітражу.

Учасниками розгляду колективного трудового спору (конфлікту) є сторони та їх представники. НСПП за проханням сторін залучає до участі в роботі трудового арбітражу народних депутатів України, представників органів державної влади, органів місцевого самоврядування. Згідно з частиною другою статті 16 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» представники НСПП можуть брати участь у вирішенні колективного трудового спору (конфлікту) трудовим арбітражем.

Відповідно до частини першої статті 12 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» колективний трудовий спір (конфлікт) розглядається трудовим арбітражем з обов'язковою участю представників сторін, а в разі потреби - представників інших заінтересованих органів та організацій.

Трудовий арбітраж зобов'язаний вчиняти дії, спрямовані на врегулювання колективного трудового спору, в тому числі і ті, які пов'язані з витребуванням необхідних доказів. Трудовий арбітраж має право вимагати від сторін надання доказів, необхідних для повного, всебічного і об'єктивного вирішення спору.

Розгляд колективного трудового спору (конфлікту) трудовим арбітражем здійснюється з обов'язковою участю представників сторін. Трудовий арбітраж під час розгляду справи повинен забезпечити додержання принципу змагальності сторін, рівні можливості та свободу сторонам у наданні ними доказів і у доведенні перед трудовим арбітражем їх переконливості. Кожне засідання трудового арбітражу оформляється протоколом, який підписується всіма членами трудового арбітражу, які розглядали справу.

Рішення трудового арбітражу приймається після дослідження усіх обставин справи більшістю голосів членів трудового арбітражу, які входять до складу трудового арбітражу. Рішення оголошується у засіданні трудового арбітражу. Кожній стороні і НСПП направляється по одному примірнику рішення.

Відповідно до п.4.3 Положення про трудовий арбітраж трудовий арбітраж приймає рішення про припинення розгляду колективного трудового спору (конфлікту) в таких випадках:

- спір не підлягає вирішенню у трудовому арбітражі (розбіжності не є предметом колективного трудового спору (конфлікту));
- була порушена послідовність застосування примирних процедур;
- є рішення суду між тими ж сторонами, з того ж предмета і з тих самих підстав;
- представницький орган найманих працівників або профспілки відмовився від висунутих найманими працівниками або профспілкою вимог;
- сторони уклали угоду про вирішення колективного трудового спору (конфлікту);

- підприємство, установу чи організацію, на якому виник колективний трудовий спір (конфлікт), ліквідовано;

- трудовий арбітраж є некомпетентним щодо переданого на його розгляд спору.

Рішення трудового арбітражу є обов'язковим до виконання, якщо сторони колективного трудового спору (конфлікту) попередньо про це домовились. Рішення трудового арбітражу є остаточним і оскарженню не підлягає, крім випадків, передбачених законодавством України.

Організаційне та матеріально-технічне забезпечення роботи трудового арбітражу здійснюється сторонами колективного трудового спору (конфлікту) за домовленістю, а якщо сторони не досягли згоди - в рівних частках.

Рішення трудового арбітражу не пізніше ніж в триденний строк після його прийняття надсилається сторонам колективного трудового спору (конфлікту), виконавцям, визначеним цим рішенням, та НСПП або її відділенням в Автономній Республіці Крим та областях.

Рішення трудового арбітражу розглядається сторонами колективного трудового спору (конфлікту) в семиденний строк після його отримання. Якщо рішення трудового арбітражу не змогло врегулювати розбіжностей між сторонами колективного трудового спору (конфлікту), то причини розбіжностей з обґрунтуванням позицій сторін у письмовій формі доводяться у триденний строк після розгляду до відома кожної із сторін колективного трудового спору (конфлікту) та НСПП або її відділень в Автономній Республіці Крим та областях.

Повноваження трудового арбітражу припиняються одночасно з припиненням розгляду і винесенням рішення по суті колективного трудового спору (конфлікту).

У попередньому проекті ТК України містилися спеціальні норми про примирні процедури вирішення колективних трудових спорів, конфліктів. Книга шоста «Колективні трудові відносини» включала ст. 364 «Примирні

процедури», відповідно до частини першої якої колективний трудовий спір підлягає вирішенню за допомогою примирних процедур:

примирною комісією;
трудовам арбітражем.

За згодою сторін колективного трудового спору в примирних процедурах може брати участь незалежний посередник і Національна служба посередництва і примирення.

Згідно з частиною другою зазначеної статті колективні трудові конфлікти розглядаються трудовим арбітражем.

Жодна із сторін не вправі ухилятися від участі у примирних процедурах (ч. 3 ст. 364).

Передбачений проектом ТК України порядок проведення примирних процедур дещо відрізнявся від аналогічного порядку, передбаченого Законом України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)». Чинним Законом не передбачаються окремо примирні процедури вирішення колективних трудових спорів і колективних трудових конфліктів. Крім того, проектом ТК України закріплюється проведення попереджувального страйку, якщо примирні процедури не сприяли вирішенню колективного трудового спору, конфлікту (ч. 4 ст. 364 ТК України).

Однак у ст. 364 проекту ТК України, так само як і в чинному Законі, не визначалося поняття примирних процедур. Видається доцільним викласти частину першу ст. 364 проекту ТК України у наступній редакції: «Примирні процедури – це розгляд колективного трудового спору в цілях його вирішення примирною комісією, трудовим арбітражем та розгляд колективного трудового конфлікту трудовим арбітражем. За згодою сторін колективного трудового спору в примирних процедурах може брати участь незалежний посередник і Національна служба посередництва і примирення».

У проекті ТК України більш докладно було врегульовано питання утворення і діяльності трудового арбітражу порівняно із Законом України «Про

порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)». Правові основи утворення трудового арбітражу закріплені ст. 368, а порядок вирішення колективного трудового спору, конфлікту передбачений ст. 369 проекту ТК України.

За Законом України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» трудовий арбітраж, як і примирна комісія, не є постійно діючим органом. За чинним законодавством трудовий арбітраж утворюється з ініціативи однієї із сторін колективного трудового спору (конфлікту) або незалежного посередника. Згідно з частиною першою ст. 368 проекту ТК України трудовий арбітраж утворюється за ініціативою однієї із сторін колективного трудового спору. Усунення незалежного посередника від участі в утворення трудового арбітражу викликає заперечення, оскільки відповідно до частини першої ст. 367 проекту ТК України незалежний посередник - визначена за спільним вибором сторін колективного трудового спору особа, яка сприяє взаємодії сторін і проведенню переговорів.

За чинним законодавством трудовий арбітраж не є постійно діючим органом. Як відзначає Л. Суровська, практика свідчить про необхідність створення постійно діючого трудового арбітражу. Це питання може бути вирішене тільки після внесення змін до чинного законодавства, що регулює досудове вирішення трудових спорів, як індивідуальних, так і колективних¹⁴⁶

Відповідно до частини п'ятої ст. 12 Закону України рішення трудового арбітражу про вирішення колективного трудового спору (конфлікту) є обов'язковим для виконання, якщо сторони про це попередньо домовилися. ТК Республіки Білорусь встановлює, що рішення трудового арбітражу набуває для сторін обов'язкову силу, якщо сторони уклали угоду про обов'язковість цього рішення. При невиконанні обов'язкового рішення трудового арбітражу кожна із сторін вправі звернутися до суду для його примусового виконання (частина четверта ст. 383). Рішення трудового арбітражу за частиною першою ст. 404 ТК

¹⁴⁶ Суровська Л. Правове регулювання трудового арбітражу в Україні //Право України. – 2010. – №7. – С. 21.

РФ є обов'язковим для сторін відповідно до укладеної угоди про його виконання. Угода повинна бути укладена і оформлена у письмовій формі до утворення трудового арбітражу або одночасно з його утворенням. Згідно з ТК РФ сам факт утворення трудового арбітражу залежить від досягнення сторонами угоди у письмовій формі про обов'язковість виконання його рішень. Зазначені норми представляють інтерес для національного законодавця.

В літературі також зверталася увага на необхідність законодавчого удосконалення механізму виконання рішень, прийнятих трудовим арбітражем¹⁴⁷. У чинному Законі України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» відсутні будь-які механізми, які забезпечили б виконання рішень трудових арбітражів. Відповідно до частини другої ст. 31 Закону за невиконання рішення трудового арбітражу щодо вирішення колективного трудового спору (конфлікту) винні особи, які представляють інтереси сторін, притягуються до дисциплінарної або адміністративної відповідальності згідно із законодавством. Разом з тим, відповідні норми щодо конкретної відповідальності до Кодексу про адміністративні правопорушення України не внесені.

Виникають питання й щодо застосування дисциплінарної відповідальності до винних осіб. Одним із елементів складу дисциплінарного проступку як підстави дисциплінарної відповідальності має бути невиконання або неналежне виконання винною особою своїх трудових обов'язків, чого не має у разі невиконання рішення трудового арбітражу.

Висловлена в літературі пропозиція застосування у разі невиконання рішення трудового арбітражу цивільно-правової відповідальності¹⁴⁸ також видається сумнівною, оскільки виникають питання щодо наявності елементів

¹⁴⁷ Кодифікація трудового законодавства України: [Монографія] /Хуторян Н.М., Лаврів О.Я., Вишновецька С.В. та ін.; За ред. д-ра юрид. наук, проф. Н.М. Хуторян, д-ра юрид. наук, проф. М.І. Іншина, д-ра юрид. наук, проф. С. М. Прилипка, д-ра юрид. наук, проф. О.М. Ярошенка. – Харків. Вид-во «ФІНН», 2009. – С. 425.

¹⁴⁸ Кодифікація трудового законодавства України: [Монографія] /Хуторян Н.М., Лаврів О.Я., Вишновецька С.В. та ін.; За ред. д-ра юрид. наук, проф. Н.М. Хуторян, д-ра юрид. наук, проф. М.І. Іншина, д-ра юрид. наук, проф. С. М. Прилипка, д-ра юрид. наук, проф. О.М. Ярошенка. – Харків. Вид-во «ФІНН», 2009. – С. 426.

складу цивільного правопорушення як підстави цивільно-правової відповідальності.

Таким чином, для притягнення до відповідальності осіб, винних у затримці виконання рішення трудового арбітражу або його невиконанні, необхідним є включення спеціальних норм до відповідних кодексів.

Водночас пропозиція встановити примусовий порядок виконання рішення трудового арбітражу, якщо сторони попередньо домовилися про обов'язковість його виконання, заслуговує на підтримку.

За Законом України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» трудовий арбітраж, як і примирна комісія, не є постійно діючим органом. За чинним законодавством трудовий арбітраж утворюється з ініціативи однієї зі сторін колективного трудового спору (конфлікту) або незалежного посередника. У проекті Закону України «Про вирішення колективних трудових спорів» збережено статус трудового арбітражу як примирного органу з вирішення спорів про права. Однак змінено порядок утворення трудового арбітражу, його компетенцію, порядок проведення і винесення рішення та ін. За законопроектом (частини 9, 10 ст. 27) якщо одна зі сторін вважає, що переговори завершено, а трудовий спір про права не вирішено, вона письмово звертається до центрального офісу або територіального відділення НСПП для вирішення трудового спору трудовим арбітражем. Якщо вирішення трудового спору трудовим арбітражем не передбачено у трудовому договорі (контракті), колективному договорі (угоді), сторони можуть укласти для цього арбітражний договір. В іншому випадку вирішення спору про права відбувається в судовому порядку.

2.4. Участь Національної служби посередництва і примирення у примирних процедурах

Відповідно до п. 1 Положення про Національну службу посередництва і примирення, затвердженого Указом Президента України від 17 листопада 1998

року №1258/98¹⁴⁹, Національна служба посередництва і примирення (далі – НСПП) є постійно діючим державним органом, створеним Президентом України для сприяння врегулюванню колективних трудових спорів (конфліктів).

Основними завданнями НСПП відповідно до п. 3 Положення є:

сприяння взаємодії сторін соціально-трудова відносин у процесі врегулювання колективних трудових спорів (конфліктів), що виникли між ними;

прогнозування виникнення колективних трудових спорів (конфліктів) та сприяння своєчасному їх вирішенню;

здійснення посередництва і примирення під час вирішення колективних трудових спорів (конфліктів);

забезпечення здійснення соціального діалогу, вироблення узгоджених пропозицій щодо розвитку соціально-економічних та трудових відносин в Україні;

здійснення заходів із запобігання виникненню колективних трудових спорів (конфліктів);

підвищення рівня правової культури учасників соціально-трудова відносин.

НСПП не можна відносити до органів соціального діалогу (спеціалізованих), як про це помилково відзначається в літературі. Так, на думку О.А. Трюхан, Національна служба посередництва і примирення та її регіональні відділення відносяться до спеціалізованих органів соціального діалогу у сфері праці¹⁵⁰.

Як слушно зауважує М.В. Сорочишин, згідно з Положенням про Національну службу посередництва і примирення НСПП є постійно діючим

¹⁴⁹ Положення про Національну службу посередництва і примирення: Затв. Указом Президента України від 17.11.1998 №1258/98 //Офіційний вісник України. – 1998. – №46. – Ст. 1684.

¹⁵⁰ Трюхан О.А. Організаційно-правові форми соціального діалогу у сфері праці: Дис. ...канд. юрид. наук: 12.00.05 /Одеська національна юридична академія. – О., 2006. – С. 77.

державним органом, який очолює голова, що призначається та звільняється з посади Президентом України, та призначає і звільняє з посад першого заступника, заступників голів НСПП, інших працівників центрального апарату, керівників відділень НСПП та їх заступників. Отже, НСПП не може бути віднесено до органів соціального діалогу, оскільки даний орган не складається з представників його сторін. До того ж даний орган не згадується у ст. 9 «Органи соціального діалогу» Закону України «Про соціальний діалог в Україні»¹⁵¹.

НСПП фактично є органом, через який держава впливає на примирні процедури вирішення колективних трудових спорів (конфліктів), наділивши даний орган досить широкими повноваженнями. Діяльність даного органу є досить ефективною не тільки щодо сприяння вирішенню колективних трудових спорів (конфліктів), а й щодо їх запобігання. Йдеться про підготовку та реалізацію комплексу правових, соціально-економічних, організаційно-технічних та інших заходів, спрямованих на врегулювання розбіжностей між сторонами трудових відносин, проведення оцінки стану трудових відносин, завчасне реагування на ймовірність виникнення колективних трудових спорів (конфліктів) на основі даних моніторингу (спостережень) і т. ін.

У п. 4 Положення про Національну службу посередництва і примирення закріплені досить широкі повноваження даного органу. Зокрема, НСПП відповідно до покладених на неї завдань:

1) вивчає та узагальнює причини виникнення колективних трудових спорів (конфліктів) і можливі їх наслідки на національному, територіальному і галузевому рівнях, виробляє пропозиції щодо запобігання виникненню колективних трудових спорів;

2) здійснює реєстрацію висунутих працівниками вимог та колективних трудових спорів (конфліктів);

¹⁵¹ Сорочишин М.В. Правові аспекти соціального діалогу у сфері праці: Монографія. – Одеса: Юридична література, 2014. – С. 160.

3) аналізує висунуті працівниками вимоги та здійснює оцінку їх обґрунтування;

4) сприяє встановленню контактів між сторонами колективного трудового спору (конфлікту);

5) перевіряє в разі необхідності повноваження представників сторін колективного трудового спору (конфлікту);

6) консультує сторони колективного трудового спору (конфлікту) з питань:

компетенції органів стосовно задоволення вимог, які є предметом колективного трудового спору (конфлікту) чи виконання яких сприятиме його вирішенню;

застосування нормативно-правових актів для вирішення колективного трудового спору (конфлікту);

7) за зверненням сторін (сторони) колективного трудового спору (конфлікту) розглядає матеріали щодо колективного трудового спору (конфлікту) з метою його вирішення;

8) звертається у випадках, передбачених статтею 24 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» і коли рекомендації НСПП щодо вирішення колективного трудового спору (конфлікту) сторонами не враховано, в установленому порядку із заявою до суду про вирішення колективного трудового спору (конфлікту);

9) формує списки незалежних посередників та арбітрів;

10) на прохання сторін колективного трудового спору (конфлікту) пропонує їм кандидатури незалежних посередників та членів трудового арбітражу для залучення у примирних процедурах, координує роботу трудового арбітражу, направляє своїх спеціалістів, експертів для участі у роботі примирних органів, здійснює моніторинг стану виконання рішень примирних органів та здійснює інші повноваження.

Відповідно до п. 5 Положення НСПП має право:

брати участь у вирішенні колективного трудового спору (конфлікту) на всіх його стадіях;

координувати роботу трудового арбітражу, направляти своїх спеціалістів, експертів для участі у роботі примирних органів;

одержувати в установленому порядку від державних органів, органів місцевого самоврядування, професійних спілок, роботодавців та їх об'єднань, сторін колективних трудових спорів (конфліктів) інформацію, документи та матеріали, необхідні для виконання покладених на НСПП законом функцій;

попереджати сторони про порушення ними вимог чинного законодавства під час розгляду колективного трудового спору (конфлікту) та можливі наслідки таких порушень;

надсилати органам виконавчої влади та органам місцевого самоврядування рекомендації щодо вжиття заходів для вирішення колективного трудового спору (конфлікту), реалізація яких належить до їх компетенції;

звертатися до органів прокуратури, правоохоронних органів, державних органів з нагляду за додержанням законодавства про працю з пропозиціями щодо здійснення заходів, спрямованих на додержання законодавства про працю, в тому числі щодо порядку вирішення колективних трудових спорів (конфліктів).

НСПП у межах своїх повноважень приймає рішення, які мають рекомендаційний характер і повинні розглядатися сторонами колективного трудового спору (конфлікту), відповідними центральними або місцевими органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування (п. 6 Положення).

Водночас повноваження НСПП не обмежуються тільки зазначеною сферою. Відповідно до Закону України «Про соціальний діалог в Україні» НСПП вирішує важливі питання визначення репрезентативності та правоможності сторін соціального діалогу та їх представників шляхом

проведення оцінки відповідності критеріям репрезентативності, підтвердження репрезентативності профспілок, їх організацій та об'єднань, організацій роботодавців та їх об'єднань для участі в колективних переговорах з укладення генеральної, галузевих (міжгалузевих), територіальних угод, обрання (делегування) представників до тристоронніх або двосторонніх органів соціального діалогу, участі в міжнародних заходах.

На нашу думку, частину третю ст. 4 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» необхідно доповнити після слів «участі в колективних переговорах з укладення генеральної, галузевих (міжгалузевих), територіальних угод» словами «у вирішенні колективних трудових спорів (конфліктів) на національному, галузевому, територіальному рівнях».

Зазначені повноваження закріплені у ст. 7 Закону України «Про соціальний діалог в Україні», відповідно до частини другої якої підтвердження репрезентативності суб'єктів сторін профспілок та сторони роботодавців здійснюється відповідно Національною службою посередництва і примирення та її відділеннями один раз на п'ять років.

Національна служба посередництва і примирення та її відділення за результатами оцінки відповідності критеріями репрезентативності та підтвердження репрезентативності ведуть реєстр цих організацій (об'єднань).

Наказом Національної служби посередництва і примирення від 21 липня 2011 року №73 затверджено Порядок оцінки відповідності критеріям репрезентативності та підтвердження репрезентативності суб'єктів сторін профспілок та організацій роботодавців¹⁵².

¹⁵² Порядок оцінки відповідності критеріям репрезентативності та підтвердження репрезентативності суб'єктів сторін профспілок та організацій роботодавців: Затверджено наказом Національної служби посередництва і примирення 21.07.2011 №73 //Бюлетень Національної служби посередництва і примирення. – 2011. –№7-8. – С. 28-30.

Оцінка здійснюється спеціальними комісіями з проведення оцінки відповідності критеріям репрезентативності та підтвердження репрезентативності суб'єктів сторін профспілок і організацій роботодавців¹⁵³

Проте, зазначені повноваження не передбачені Положенням про Національну службу посередництва і примирення, що не узгоджується із Законом України «Про соціальний діалог в Україні». У зв'язку з цим слід доповнити п. 4 Положення окремим пунктом наступного змісту: «здійснює оцінку відповідності критеріям репрезентативності та підтвердження репрезентативності суб'єктів сторін профспілок та організацій роботодавців».

Слід підкреслити значення нормотворчої діяльності НСПП у сфері вирішення колективних трудових спорів (конфліктів). Проте, як вже відзначалося, повноваження НСПП розробляти та затверджувати положення, інструкції та інші нормативно-правові акти щодо діяльності НСПП та здійснення примирних процедур передбачені у підзаконному нормативно-правовому акті – підп 15) п. 4 Положення на Національну службу посередництва і примирення. Видається необхідним закріпити відповідні повноваження НСПП у ст. 15 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)».

НСПП – постійно діючий державний орган, який понад 16 років виступає посередником між найманими працівниками і роботодавцями, а працівники відділень НСПП, трудові арбітри, незалежні посередники – фаховими помічниками налагодження діалогу під час врегулювання розбіжностей між ними.

За ці роки НСПП підготовлено 479 трудових арбітрів та 135 незалежних посередників, які на даний час працюють на громадських засадах.

НСПП за роки своєї діяльності проведено 12605 примирних процедур, спрямованих на сприяння вирішенню колективних трудових спорів та

¹⁵³ Положення про комісії з проведення оцінки відповідності критеріям репрезентативності та підтвердження репрезентативності суб'єктів сторін профспілок і організацій роботодавців: Затв. наказом Національної служби посередництва і примирення від 01 серпня 2011 р. №80 // www.nspp.gov.ua

запобігання їх виникненню, зокрема, 9711 узгоджувальних зустрічей, 1965 засідань примирних комісій та 929 засідань трудових арбітражів¹⁵⁴.

Упродовж понад 156 років діяльності НСПП сприяла вирішенню 1965 колективних трудових спорів (конфліктів), безпосередніми учасниками яких стали 6,5 млн. працівників близько 13 тис. суб'єктів господарювання, з яких вирішено та знято з реєстрації 1875 (це 95,4% від загальної кількості зареєстрованих спорів) та 4864 вимог, висунутих найманими працівниками, профспілками у колективних трудових спорах (конфліктах) з питань, визначених ст. 2 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», з яких вирішено 4614 вимог (94,9% від загальної кількості зареєстрованих вимог).

За рівнями загальна кількість зареєстрованих НСПП колективних трудових спорів (конфліктів) розподілялась таким чином: на національному рівні – 5 (з них вирішено – 5); на галузевому – 17 (вирішено – 14); на територіальному – 72 (вирішено – 70); на виробничому – 1871 (вирішено – 1786).

Також НСПП з метою запобігання виникненню колективних трудових спорів (конфліктів) продовжувала здійснювали заходи щодо усунення 9717 чинників, що призвели до ускладнення стану соціально-трудових відносин у 7518 випадках на підприємствах, установах та організаціях областей. В результаті проведеної роботи НСПП вирішено 8599 чинників і 6767 випадках.

Упродовж 1999-2013 років та січня-вересня 2014 року НСПП сприяла зменшенню соціального напруження та пошуку взаємоприйнятних рішень між сторонами конфліктів при проведенні найманими працівниками 722 страйків та інших видів протестних дій, пов'язаних з частковим або повним припиненням роботи, а також 588 акцій соціального протесту, основними причинами проведення яких були наявна заборгованість із виплати заробітної плати та

¹⁵⁴ Окіс О. Національній службі посередництва і примирення – 16 років //Бюлетень Національної служби посередництва і примирення. – 1914. – №9-10. – С. 5.

несвоєчасна виплата поточної заробітної плати, а також невиконання роботодавцями умов колективних договорів, угод.

Упродовж 9 місяців 2014 року НСПП сприяла вирішенню 156 колективних трудових спорів (3 спори на галузевому, 4 – на територіальному, 149 – на виробничому рівнях), безпосередніми учасниками яких стали 1,1 млн. працівників (65,3% від середньооблікової чисельності штатних працівників облікового складу суб'єктів господарювання, де зареєстровані колективні трудові спори (конфлікти) 5500 суб'єктів господарювання¹⁵⁵.

У 156 спорах найманими працівниками було висунуто 380 вимог. з яких 148 (39,0 %) – у зв'язку з наявністю заборгованості із виплати заробітної плати та порушенням термінів виплати поточної заробітної плати; 74 (19,4%) – щодо підвищення рівня заробітної плати та запровадження відповідних умов оплати праці; 42 (11,1%) – щодо виконання заходів з охорони та безпеки праці; 116 (30,5%) – інші вимоги.

У січні-вересні 2014 року НСПП було проведено 1398 примирних процедур, спрямованих на сприяння вирішенню колективних трудових спорів (конфліктів) та запобігання їх виникненню, зокрема, 1280 узгоджувальних зустрічей, 99 засідань примирних комісій та 19 засідань трудових арбітражів¹⁵⁶.

За сприяння НСПП у ході проведення примирних процедур було вирішено та знято з реєстрації 66 спорів, з яких 2 спори – на територіальному, 64 – на виробничому рівнях.

Упродовж січня-вересня 2014 року НСПП було вирішено та знято з реєстрації 130 вимог, з яких 57 вимог (43,8%) стосувалися погашення заборгованості із заробітної плати та своєчасної виплати поточної зарплати; 26 (20,0%) – підвищення рівня заробітної плати та запровадження відповідних умов оплати праці, 14 (10,8%) – виконання заходів з охорони та безпеки праці, 33 (25,4%) – інші вимоги.

¹⁵⁵ Інформація про результати діяльності Національної служби посередництва і примирення за дев'ять місяців 2014 року //Бюлетень Національної служби посередництва і примирення. – 2014. – №9-10. – С. 50.

¹⁵⁶ Там само. – С. 51.

В цілому впродовж 2014 року Службою було проведено 1837 примирних процедур, спрямованих на сприяння вирішенню колективних трудових спорів (конфліктів) та запобігання їх виникненню, зокрема, 1677 узгоджувальних зустрічей, 137 засідань примирних комісій та 23 засідання трудових арбітражів¹⁵⁷.

За сприяння НСПП у ході проведення примирних процедур було вирішено та знято з реєстрації 91 спір (2 спори на територіальному, 89 – на виробничому рівнях) та 194 вимоги, з яких 79 вимог (40,7%) стосувалися погашення заборгованості із заробітної плати та своєчасної виплати поточної зарплати, 41 (21,1%) – підвищення рівня заробітної плати та запровадження відповідних умов оплати праці, 18 (9,3%) – виконання заходів з охорони та безпеки праці, 56 (28,9%) – інші вимоги.

Досить активною виявилася діяльність НСПП із сприяння вирішення спорів у першому кварталі 2015 року. Упродовж цього терміну Службою було проведено 452 примирні процедури, спрямовані на сприяння вирішенню колективних трудових спорів (конфліктів) та запобігання їх виникненню, зокрема, 390 узгоджувальних зустрічей, 61 засідання примирних комісій та 1 засідання трудового арбітражу¹⁵⁸.

За сприяння НСПП у ході проведення примирних процедур було вирішено та знято з реєстрації 27 спорів на виробничому рівні та 72 вимоги, з яких 36 вимог (50,0%) стосувалися погашення заборгованості із заробітної плати та своєчасної виплати поточної зарплати, 11 (15,3%) – підвищення рівня заробітної плати та запровадження відповідних умов оплати праці, 9 (12,5%) – виконання заходів з охорони та безпеки праці, 16 (22,2%) – інші вимоги.

¹⁵⁷ Інформація про результати діяльності Національної служби посередництва і примирення за 2014 рік //Бюлетень Національної служби посередництва і примирення. – 2015. – №1. – С. 47.

¹⁵⁸ Інформація про результати діяльності Національної служби посередництва і примирення за перший квартал 2015 року //Бюлетень Національної служби посередництва і примирення. – 2015. – №2. – С. 27.

Завдяки превентивним заходам НСПП лише 6 випадків (1,8% від загальної кількості) стали предметом колективних трудових спорів (конфліктів), що втричі менше ніж у четвертому кварталі 2014 року.

Упродовж першого кварталу 2015 року НСПП сприяла зменшенню соціального напруження та пошуку взаємоприйнятних рішень між сторонами конфліктів при проведенні найманими працівниками 3 страйків та інших видів протестних дій, пов'язаних з частковим або повним припиненням роботи, а також 19 акцій соціального протесту.

Виконання основних завдань НСПП можна продемонструвати на практичній діяльності відділення НСПП в Запорізькій області у сприянні вирішенню колективного трудового спору (конфлікту) на всіх його стадіях на прикладі Державного підприємства «Державний проектний інститут «Запоріжцивільпроект» м. Запоріжжя¹⁵⁹.

Розпорядженням НСПП від 24 березня 2014 року №062-р було зареєстровано колективний трудовий спір між найманими працівниками Державного підприємства «Державний проектний інститут «Запоріжцивільпроект» м. Запоріжжя та Державним підприємством «Державний проектний інститут «Запоріжцивільпроект» з такими вимогами найманих працівників:

1. Здійснити виплату нарахованої, але не виплаченої заробітної плати за період в 01 січня 2014 року по 28 лютого 2014 року найманим працівникам ДП «ДП «Запоріжцивільпроект», які не мають судового наказу або рішення суду про стягнення нарахованої, але не виплаченої заробітної плати за цей період.

2. У частині «Виплата поточної заробітної плати найманим працівникам ДП «ДП «Запоріжцивільпроект» здійснювати відповідно до ст. 23 Загальної

¹⁵⁹ Клепач О. Практика відділення НСПП в Запорізькій області у сприянні вирішенню колективного трудового спору (конфлікту) на всіх його стадіях на прикладі Державного підприємства «Державний проектний інститут «Запоріжцивільпроект» м. Запоріжжя //Бюлетень Національної служби посередництва і примирення. – 2014. – №9-10. – С. 39-44.

декларації прав людини, ст. 43 Конституції України, ст. 115 КЗпП, ст. 24 Закону України «Про оплату праці».

3. Встановити для найманих працівників ДП «ДПІ «Запоріжцивільпроект» робочий час 40 годин на тиждень відповідно до ст. 50 КЗпП, галузевої угоди (розділ IV), колективного договору (розділ 3).

4. При нарахуванні заробітної плати найманим працівникам за час простою не з вини працівника за працівником зберігати середній заробіток відповідно до ст. 23 Загальної декларації прав людини, ст. 43 Конституції України, частини третьої ст. 113 КЗпП.

5. Встановити розмір мінімального місячного окладу для найманих працівників ДП «ДПІ «Запоріжцивільпроект», що відповідає законодавчо встановленому рівню мінімальної заробітної плати з дотриманням міжпосадових співвідношень у розмірах міжпосадових окладів.

6. Негайно провести заходи щодо відновлення санітарно-побутових умов праці (підключення будівлі інституту ДП «ДПІ «Запоріжцивільпроект» до системи водопостачання) для досягнення встановлених нормативів і підвищення існуючого рівня охорони праці на підприємстві ДП «ДПІ «Запоріжцивільпроект».

7. Сприяти та не перешкоджати представникам первинної профспілкової організації в реалізації їх повноважень, передбачених чинним законодавством.

8. Терміново розробити заходи щодо безперебійного та рівномірного завантаження роботою усіх підрозділів інституту ДП «ДПІ «Запоріжцивільпроект».

9. Постійно виконувати свої зобов'язання як роботодавця та надавати інформацію на запити профспілкового комітету.

Відповідно до ст. 8 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» за ініціативою сторони найманих працівників було прийнято рішення здійснити розгляд колективного трудового спору (конфлікту) примирною комісією.

Складності в організації роботи примирних процедур полягали у відсутності керівника підприємства на робочому місці на законних підставах (лікарняний, відпустка без збереження заробітної плати), його звільнення та тривала процедура призначення нового виконуючого обов'язки директора інституту. З метою моніторингу призначення керівника ДП «ДП «Запоріжцивільпроект» відділенням НСПП в Запорізькій області було налагоджено постійний зв'язок з представниками інституту щодо прийнятого рішення з цього питання Міністерством регіонального розвитку будівництва та житлово-комунального господарства України.

З метою стабілізації конфліктної ситуації на підприємстві відділенням НСПП були надіслані листи до Запорізької обласної державної адміністрації, Запорізької міської ради, на що були отримані відповідні домовленості про сприяння у вирішенні колективного трудового спору та участь представників місцевих органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування у примирних процедурах.

Також відділенням НСПП було здійснено запит до Територіальної державної інспекції з питань праці в Запорізькій області щодо додержання законодавства про працю посадовими особами ДП «ДП «Запоріжцивільпроект», на який було отримано відповідь про результати проведеної перевірки.

В результаті проведеної роботи 14.05.2014 року відбулось перше засідання примирної комісії з вирішення колективного трудового спору між найманими працівниками ДП «ДП «Запоріжцивільпроект» м. Запоріжжя та ДП «ДП «Запоріжцивільпроект».

Окрім членів примирної комісії, на засіданні були присутні представники Міністерства регіонального розвитку будівництва та житлово-комунального господарства України, департаментів та управлінь Запорізької обласної державної адміністрації, управління соціального захисту населення Запорізької міської ради, прокуратури Жовтневого району м. Запоріжжя, голова Запорізької

обласної організації профспілки працівників будівництва та промислово-будівельних матеріалів України, голова правління об'єднання «Громадянський захист», представники трудового колективу ДП «ДП «Запоріжжівільпроект» та відділення НСПП.

У ході роботи примирної комісії було проведено 4 засідання, розглянуті всі 9 зареєстрованих розпорядженням НСПП вимог найманих працівників, заслухані сторони колективного трудового спору та запрошені на засідання.

Під час роботи примирної комісії були вирішені 5, 7 та 9 вимоги найманих працівників.

27 травня 2014 року відбулося останнє, четверте, засідання примирної комісії з вирішення колективного трудового спору між найманими працівниками ДП «ДП «Запоріжжівільпроект» та ДП «ДП «Запоріжжівільпроект», на якому було винесено рішення по суті спору. Вимоги 1, 2, 3, 4, 6, 8 було вирішено задовольнити із зауваженням, що рішення значної частини вимог обумовлено проведенням санації на підприємстві. Рішенням примирної комісії сторони колективного трудового спору зобов'язались щомісячно надавати інформацію відділенню НСПП.

З моменту реєстрації спору відділенням НСПП було проведено 10 узгоджувальних зустрічей з уповноваженим представницьким органом найманих працівників та керівництвом ДП «ДП «Запоріжжівільпроект» щодо вжитих заходів адміністрації для задоволення вимог найманих працівників. Виконання рішення примирної комісії по вирішенню колективного трудового спору ДП «ДП «Запоріжжівільпроект» постійно відслідковувалося відділенням НСПП.

Відповідно до Закону Тафта-Хартлі 23 червня 1947 року в США була утворена Федеральна служба посередництва і примирення (далі – ФСПП). Службі був наданий статус незалежного агентства, а базою для її формування стала раніше діюча Служба примирення США.

До основних завдань ФСПП (розділ 293 та параграф 173 Закону) віднесено:

- а) врегулювання спорів за допомогою примирення і посередництва;
- б) надання послуг із посередництва і примирення у будь-якому трудовому спорі, галузі промисловості, якщо існує запит хоча б однієї зі сторін спору або ж якщо висловлено бажання вирішити спір мирним шляхом;
- с) у випадку, якщо фахівцям ФСПП не вдається привести сторін спору до укладення мирової угоди, Директор може їм запропонувати запросити нейтральних посередників, здатних вирішити спір без оголошення страйку, локауту;
- д) обраний сторонами метод врегулювання повинен вважатися основною процедурою в угоді про початок розгляду вимог, що виникли на ґрунті неправильного тлумачення чинного колективного договору. Для реалізації розгляду ФСПП зобов'язана запропонувати свої посередницькі послуги та послуги примирення;
- е) підтримка ініціатив виробничих рад або комітетів підприємств, спрямованих на стабілізацію виробничої діяльності, поліпшення умов праці, забезпечення його безпеки, формування прийнятних взаємозв'язків між працівниками і керівниками різних рівнів¹⁶⁰.

Стратегічним планом ФСПП на 2011-2016 роки визначено 4 мети:

- 1) здійснення посередництва з метою мінімізації кількості та тривалості страйків, які можуть статися під час колективних спорів;
- 2) побудова стратегії з вирішення проблем трудових відносин (проведення навчання, вжиття інших заходів);
- 3) вирішення середньострокових спорів;

¹⁶⁰ Культін Д. Становлення правового регулювання трудових відносин у Сполучених Штатах Америки //Бюлетень Національної служби посередництва і примирення. – 2014. – №7-8. – С. 56.

4) просування стратегії альтернативного врегулювання спорів (використання посередництва при врегулюванні спорів як альтернатива судовому розгляду).

У Швеції примирні (посередницькі) функції виконує Державне бюро посередництва і арбітражу. При отриманні відомостей про трудовий конфлікт бюро зобов'язано призначити посередника для вирішення спору. Якщо сторони не дійшли згоди, то посередник вправі запропонувати направити спір на розгляд арбітражу.

Висновки до розділу 2

Розгляд колективного трудового спору про інтереси примирною комісією, яка складається з однакової кількості представників сторін, є обов'язковою стадією примирної процедури. Основним завданням примирної комісії є вироблення рішення, що може задовольнити сторони колективного трудового спору (конфлікту). Водночас у ст. 9 Закону України «Про порядок вирішення колективного трудового спору (конфлікту)» не передбачений порядок прийняття рішення примирною комісією. Зазначений порядок встановлюється підзаконним актом. Відповідно до п. 4.1 Положення про примирну комісію, затвердженого наказом Національної служби посередництва і примирення від 18 листопада 2008 року №130, рішення примирної комісії приймається після дослідження усіх обставин справи більшістю голосів членів примирної комісії, які входять до складу примирної комісії.

Законодавством більшості пострадянських країн передбачається інший порядок прийняття рішення примирною комісією – за угодою сторін колективного трудового спору. Виходячи з принципів утворення примирної комісії та суті її діяльності, доцільно такий порядок встановити у ст. 9 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)».

За чинним законодавством України вирішення спору незалежним посередником як самостійна і обов'язкова стадія не передбачається. Запропоновані незалежним посередником для обговорення та відбору різні варіанти вирішення колективного трудового спору (конфлікту) не є обов'язковими для сторін. Видається необхідним доповнити ст. 10 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» частиною другою наступного змісту: «Незалежний посередник передає сторонам варіанти вирішення спору. Рекомендації стають для сторін обов'язковими, якщо жодна із сторін у десятиденний строк не відхилила

пропозиції незалежного посередника або якщо сторони заздалегідь уклали угоду про їх виконання».

Необхідним є удосконалення механізму виконання рішень, прийнятих трудовим арбітражем. У чинному Законі України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» відсутні будь-які механізми, які забезпечили б виконання рішень трудових арбітражів. Відповідно до частини другої ст. 31 Закону за невиконання рішення трудового арбітражу щодо вирішення колективного трудового спору (конфлікту) винні особи, які представляють інтереси сторін, притягуються до дисциплінарної або адміністративної відповідальності згідно із законодавством. Разом з тим, відповідні норми щодо конкретної відповідальності до Кодексу про адміністративні правопорушення України не внесені.

Виникають питання й щодо застосування дисциплінарної, цивільно-правової відповідальності до винних осіб. Зокрема, одним із елементів складу дисциплінарного проступку як підстави дисциплінарної відповідальності має бути невиконання або неналежне виконання винною особою своїх трудових обов'язків, чого не має у разі невиконання рішення трудового арбітражу. Для притягнення до відповідальності осіб, винних у затримці виконання рішення трудового арбітражу або його невиконанні, необхідним є включення спеціальних норм до відповідних кодексів.

НСПП фактично є органом, через який держава впливає на примирні процедури вирішення колективних трудових спорів (конфліктів), наділивши даний орган досить широкими повноваженнями. Діяльність даного органу є досить ефективною не тільки щодо сприяння вирішенню колективних трудових спорів (конфліктів), а й щодо їх запобігання. Йдеться про підготовку та реалізацію комплексу правових, соціально-економічних, організаційно-технічних та інших заходів, спрямованих на врегулювання розбіжностей між сторонами трудових відносин, проведення оцінки стану трудових відносин,

завчасне реагування на ймовірність виникнення колективних трудових спорів (конфліктів) на основі даних моніторингу (спостережень) і т. ін.

НСПП у межах своїх повноважень приймає рішення, які мають рекомендаційний характер і повинні розглядатися сторонами колективного трудового спору (конфлікту), відповідними центральними або місцевими органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування (п. 6 Положення).

Водночас повноваження НСПП не обмежуються тільки зазначеною сферою. Відповідно до Закону України «Про соціальний діалог в Україні» НСПП вирішує важливі питання визначення репрезентативності та правоможності сторін соціального діалогу та їх представників шляхом проведення оцінки відповідності критеріям репрезентативності, підтвердження репрезентативності профспілок, їх організацій та об'єднань, організацій роботодавців та їх об'єднань для участі в колективних переговорах з укладення генеральної, галузевих (міжгалузевих), територіальних угод, обрання (делегування) представників до тристоронніх або двосторонніх органах соціального діалогу, участі в міжнародних заходах. Видається доцільним доповнити

Проте, зазначені повноваження не передбачені Положенням про Національну службу посередництва і примирення, що не узгоджується із Законом України «Про соціальний діалог в Україні». У зв'язку з цим слід доповнити п. 4 Положення окремим пунктом наступного змісту: «здійснює оцінку відповідності критеріям репрезентативності та підтвердження репрезентативності суб'єктів сторін профспілок та організацій роботодавців».

Частину третю ст. 4 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» пропонується доповнити і викласти в наступній редакції: «Для участі у колективних переговорах з укладення колективних договорів і угод, вирішенні колективних трудових спорів (конфліктів) на національному, галузевому, територіальному рівнях, тристоронніх або двосторонніх органах та у

міжнародних заходах склад суб'єктів профспілкової сторони та сторони роботодавців визначається за критеріями репрезентативності».

Слід підкреслити значення нормотворчої діяльності НСПП у сфері вирішення колективних трудових спорів (конфліктів). Однак повноваження НСПП розробляти та затверджувати положення, інструкції та інші нормативно-правові акти щодо діяльності НСПП та здійснення примирних процедур передбачені у підзаконному нормативно-правовому акті – підп. 15) п. 4 Положення на Національну службу посередництва і примирення. Видається необхідним закріпити відповідні повноваження НСПП у ст. 15 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)».

РОЗДІЛ 3. ПРИМИРНІ ПРОЦЕДУРИ ВИРІШЕННЯ ІНДИВІДУАЛЬНИХ ТРУДОВИХ СПОРІВ

3.1. Досудовий порядок вирішення індивідуальних трудових спорів

Чинний КЗпП містить окрему главу XV «Індивідуальні трудові спори», нормами якої працівникові надане право захищати індивідуальні трудові права та інтереси шляхом звернення до комісій з трудових спорів і місцевих судів. Якщо комісії з трудових спорів у цей час практично не діють, то судовий захист є найбільш ефективною формою захисту працівниками своїх трудових прав та інтересів. Водночас, як відзначає Л. Семенко, судовий захист є найважливішою юридичною гарантією прав і свобод людини та громадянина.¹⁶¹

Недостатня дієвість інших форм захисту обумовлюється, в тому числі, відсутністю їх належного правового забезпечення, зокрема відповідної правової регламентації механізму врегулювання розбіжностей шляхом безпосередніх переговорів працівника і роботодавця.

Згідно з частиною другою ст. 224 КЗпП трудовий спір підлягає розглядові в комісії по трудових спорах, якщо працівник самотійно або за участі профспілкової організації, що представляє його інтереси, не врегулював розбіжності при безпосередніх переговорах з власником або уповноваженим ним органом.

Із зазначеної норми випливає, що досудовий порядок вирішення розбіжностей, що виникли між працівником і роботодавцем, включає дві стадії: 1) безпосередні переговори між працівником і роботодавцем; 2) розгляд індивідуального трудового спору комісією з трудових спорів.

При цьому вирішення розбіжностей шляхом безпосередніх переговорів працівника з роботодавцем являє собою доюрисдикційну стадію, а звернення

¹⁶¹ Семенко Л. Органи, що розглядають індивідуальні трудові спори //Бюлетень Міністерства юстиції України. – 2010. – №5. – С. 101.

працівника із заявою до КТС і вирішення індивідуального трудового спору КТС – юрисдикційну стадію.

Потребує більш детального врегулювання доюрисдикційна стадія, а саме стадія безпосередніх переговорів між працівником і роботодавцем як способу вирішення розбіжностей між ними. Порядок доюрисдикційного регулювання індивідуального трудового спору не має обов'язкового характеру і не перешкоджає зверненню працівника до КТС або суду. Працівникові надане право звернутися до комісії з трудових спорів у тримісячний строк з дня, коли він дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права, а у спорах про виплату належної йому заробітної плати – без обмеження будь-яким строком (ч. 1 ст. 225 КЗпП). Чинний КЗпП не містить жодної спеціальної норми, яка б встановлювала порядок і строки доюрисдикційного вирішення розбіжностей шляхом безпосередніх переговорів працівника і роботодавця.

Вирішення розбіжностей зусиллями сторін, що сперечаються, слід віднести до неюрисдикційної форми захисту трудових прав та інтересів. Йдеться про матеріально-охоронні способи вирішення трудових спорів. Як відзначав П.Ф. Єлісейкін, право на захист – це така можливість, яка може бути реалізована не тільки через юрисдикційний орган, а й у рамках матеріально-правових взаємовідносин зацікавлених осіб¹⁶². У зв'язку з цим А.М. Лушніков і М.В. Лушнікова у правовий механізм вирішення соціально-трудова спорів включають дві групи способів (форм) захисту: матеріально-охоронні способи захисту зацікавленими особами своїх прав і охоронюваних законом інтересів; процесуальні способи захисту, що застосовуються спеціально уповноваженими юрисдикційними органами¹⁶³. Перші реалізуються у рамках доюрисдикційного врегулювання трудових спорів без звернення сторін правовідносин за захистом до компетентного юрисдикційного або примирно-посередницького органу.

¹⁶² Єлісейкін П.Ф. Природа доюрисдикционного урегулирования разногласий // Вопросы развития и защиты прав граждан. – Калинин, 1975. – С. 69.

¹⁶³ Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права: Учебник: В 2 т. Т.1. Сущность трудового права и история его развития. Трудовые права в системе прав человека. Общая часть. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Статут, 2009. – С. 340-341.

За юридичною природою доюрисдикційна стадія являє собою узгоджувальний порядок вирішення трудового спору, який передбачає досягнення сторонами взаємоприйнятної угоди і виконання зобов'язаною особою своїх обов'язків. Тобто йдеться про реалізацію взаємного праводомагання сторін трудового договору.

Виникає питання чи існує індивідуальний трудовий спір на доюрисдикційній стадії, тобто стадії безпосередніх переговорів працівника з роботодавцем. Слід звернути увагу на те, що у частині першій ст. 349 проекту ТК України у понятті індивідуального трудового спору не йдеться про «неврегульовані розбіжності» між працівником і роботодавцем, а також про звернення працівника або роботодавця із заявою до компетентного органу з розгляду трудових спорів.

У науці трудового права набула поширення концепція виникнення трудового спору, обґрунтована В.І. Смолярчуком¹⁶⁴, відповідно до якої розмежовуються два поняття: «неврегульовані розбіжності» і «трудові спори». Тобто йдеться про різні за своєю природою явища, оскільки до звернення за вирішенням розбіжностей до компетентних органів спору ще немає – він виникає тільки тоді, коли неврегульовані розбіжності вирішуються спеціальним юрисдикційним органом. Така концепція підтримується сучасними українськими дослідниками, а також відображується в даній роботі. Відповідно моментом виникнення індивідуального трудового спору вважається звернення із заявою до відповідного органу, що наділений повноваженнями з розгляду трудового спору.

Оскільки за даною концепцією не існує спора поза спеціального юрисдикційного (або примирного) органу, то і законодавець не визначає у нормативному порядку процедуру вирішення спору зусиллями його сторін без утворення або звернення до спеціальних органів. Зазначене розмежування трудового спору і неврегульованих розбіжностей відображено, зокрема, у

¹⁶⁴ Смолярчук В.І. Законодательство о трудовых спорах. – М., 1966. – С. 11-12.

ст. 381 ТК РФ, ст. 377 ТК Республіки Білорусь, ст. 173 ТК Казахстану, в яких закріплено процесуально-правову концепцію трудового спору.

Існує й матеріально-правова концепція спору про право, за якою розбіжності сторін розглядаються у рамках матеріально-охоронного правовідношення¹⁶⁵. Виходячи з даного розуміння спору про право, трудовий спір виникає як явище матеріального характеру, існує між суб'єктами матеріального охоронного правовідношення і залишається таким, незалежно від того вирішується він самими сторонами або передається на розгляд уповноваженого органу. З передачею трудового спору до уповноваженого органу (примирно-посередницького, юрисдикційного) спір не перетворюється у правове явище, а стає предметом процесуальних правовідносин. Спір може бути вирішений у різних формах: шляхом досягнення угоди між сторонами при безпосередніх переговорах або шляхом винесення рішення органом, який розглядає спір, але незалежно від форми вирішення спір має місце в обох випадках. При цьому кожна з форм повинна бути забезпечена правовим механізмом її реалізації.

На відміну від індивідуальних трудових спорів Законом України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» від 3 березня 1998 р. врегульовано процедуру доюрисдикційного вирішення колективного трудового спору (конфлікту), яка є обов'язковою. Законом встановлено процедуру переговорів сторін до утворення примирних органів: порядок формування вимог найманих працівників, профспілок (ст. 4), порядок і строки розгляду вимог найманих працівників або профспілки (ст. 5), примирні процедури вирішення колективного трудового спору (конфлікту). Тобто визначається процедура переговорів до утворення примирних органів через механізм взаємних прав і обов'язків сторін. Закріплені у даних статтях обов'язки представників роботодавця забезпечені санкціями на випадок їх невиконання шляхом притягнення до дисциплінарної або адміністративної

¹⁶⁵ Елисейкин П.Ф. Гражданское процессуальное правоотношение. – Ярославль, 1973 и др.

відповідальності (ч. 2 ст. 31). Недотримання сторонами колективного трудового спору порядку доюрисдикційного вирішення колективного трудового спору має правові наслідки для працівників, а саме визнання страйку незаконним (ст. 22 Закону).

Необхідність законодавчого врегулювання стадії вирішення індивідуального трудового спору зусиллями самих сторін є очевидною, враховуючи нормативне закріплення відповідної процедури вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) Законом України «Про порядок вирішення колективного трудового спору (конфлікту)» від 3 березня 1998 р. Отже, необхідним є законодавче оформлення процедури безпосередніх переговорів сторін із вирішення не тільки колективного, а й індивідуального трудового спору.

В умовах ринкової економіки примирні способи вирішення трудових спорів, як колективних, так й індивідуальних, не повинні відкидатися, а, навпаки, їх слід розвивати та вдосконалювати. Законодавче врегулювання безпосередніх переговорів як способу вирішення розбіжностей між працівником і роботодавцем сприятиме подальшому розвитку соціального діалогу на виробничому рівні, зменшенню кількості трудових спорів, що розглядаються судами.

Як вже відзначалося, недоліком чинного КЗпП є відсутність у ньому норм про порядок, строки вирішення розбіжностей, що виникли між працівником і роботодавцем, у ході безпосередніх переговорів. У проекті ТК України зазначену прогалину не усунуто, встановлено тільки строк врегулювання розбіжностей, що виникли, в ході безпосередніх переговорів. Відповідно до ст. 355 проекту ТК України працівник може звернутися до комісії з трудових спорів із заявою про розгляд індивідуального трудового спору, якщо відповідні розбіжності не були врегульовані в ході безпосередніх переговорів з роботодавцем протягом двох тижнів з дня звернення працівника.

Таким чином, працівник вправі звернутися до роботодавця за вирішенням розбіжностей, що виникли, але цьому праву не кореспондує обов'язок роботодавця вступити у безпосередні переговори. У ст. 355 проекту ТК України необхідно встановити обов'язок роботодавця вступити у переговори з працівником і у двотижневий термін надати письмову відповідь на вимоги працівника. Відсутність у ст. 355 правових наслідків для роботодавця у разі невиконання ним обов'язку надати працівникові письмову відповідь у визначений строк значно знижує ефективність норми, закріпленої у даній статті.

Потрібно також відзначити, що у частині другій ст. 224 чинного КЗпП передбачено, що учасником безпосередніх переговорів може бути і профспілкова організація, а у ст. 355 проекту ТК України про останню не згадується. З цим не можна погодитися, оскільки у даному випадку порушуються міжнародні трудові норми та норми національного законодавства. Зокрема, норми Конвенції МОП №135 про захист прав представників працівників на підприємстві і можливості, які їм надаються 1971 р.¹⁶⁶, однойменної Рекомендації МОП №143 1971 р.¹⁶⁷, Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності»¹⁶⁸.

У проекті ТК України пропонується вирішити питання про юридичну силу узгодженого і належно оформленого сторонами рішення, досягнутого у ході переговорів, а також закріпити право працівника на звернення до органів з розгляду індивідуальних трудових спорів, якщо працівник самостійно або за участю свого представника не врегулював розбіжності при безпосередніх переговорах з роботодавцем протягом двох тижнів після звернення. На нашу думку, зазначені питання доцільно врегулювати у підзаконному нормативно-

¹⁶⁶ Конвенція МОП №135 про захист прав представників працівників на підприємстві і можливості, які їм надаються 1971 р. //Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1964-1999. Т.2. – Женева: Міжнародне бюро праці, 1999. – С. 962-964.

¹⁶⁷ Рекомендація МОП №143 щодо захисту прав представників працівників на підприємстві та можливостей, які їм надаються 1971 р. //Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1964-1999. Т.2. – Женева: Міжнародне бюро праці, 1999. – С. 965-969/684.

¹⁶⁸ Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності: Закон України від 15.09.1999 №1045-XIV //Відомості Верховної Ради України. – 1999. – №45. – Ст. 397.

правовому акті – Рекомендаціях про порядок проведення безпосередніх переговорів між працівником і роботодавцем для вирішення розбіжностей, що виникли.

Як ст. 224 чинного КЗпП, так і ст. 355 проекту ТК України передбачено регулювання розбіжностей у ході безпосередніх переговорів лише до звернення працівника до КТС. Що стосується звернення до суду, то досудовий порядок не визнається обов'язковим, достатньо наявності факту порушення прав працівника чи реальної загрози порушення його прав і свобод. Суд не вправі відмовити особі в прийнятті позовної заяви лише з тієї підстави, що її вимоги можуть бути розглянуті в передбаченому законом досудовому порядку (п. 8 Постанови Пленуму Верховного Суду України від 01.11.1996 р. №9 «Про застосування Конституції України при здійсненні правосуддя»¹⁶⁹).

Можливість урегулювати розбіжності шляхом безпосередніх переговорів необхідно надати працівникові і перед зверненням до суду. І фактично така можливість у працівника є, однак відсутність відповідних норм у главі XV КЗпП і главі 3 «Розгляд індивідуальних трудових спорів у суді» проекту ТК України дозволяє роботодавцю залишити вимоги працівника без розгляду. У зв'язку з цим доцільно доповнити КЗпП і проект ТК України нормою про те, що працівник вправі звернутися до суду, мінуючи КТС, в разі, якщо розбіжності не вдалося врегулювати при безпосередніх переговорах з роботодавцем протягом двох тижнів після звернення. Це дозволило б зменшити кількість звернень до суду і сприяло оперативному вирішенню розбіжностей, що виникли між працівником і роботодавцем.

Представляє інтерес зарубіжний досвід законодавчого регулювання безпосередніх переговорів працівника з роботодавцем. Так, Кодекс праці Республіки Болгарії 1987 р. передбачав попередні переговори працівника з роботодавцем як обов'язкову стадію вирішення трудового спору. Факт

¹⁶⁹ Про застосування Конституції України при здійсненні правосуддя: Постанова Пленуму Верховного Суду України від 01.11.1996 №9 //Вісник Верховного Суду України. – 1998. – №3.

досягнення сторонами згоди засвідчувався протоколом, який мав силу рішення комісії з трудових спорів. Вважалося, що вимогу працівника відторгнуто, якщо адміністрація у семиденний строк з моменту отримання копії заяви працівника не прийняла ніякого рішення. Аналогічні пропозиції про внесення відповідних процедурних правил проведення безпосередніх переговорів працівника з роботодавцем до ст. 385 Трудового кодексу Російської Федерації або про встановлення цих правил локальним нормативним актом (Положенням про комісію з трудових спорів) висловлюються й російськими вченими¹⁷⁰.

У Великій Британії Законом «Про трудові трибунали» 1996 р. передбачено, що першим і обов'язковим етапом при розгляді скарг працівників повинні бути переговори між сторонами конфлікту, спрямовані на досягнення взаємоприйнятної угоди з його вирішення. До звернення до трибуналу працівникові пропонується спробувати вирішити трудовий спір на досудовій стадії протягом певного строку у рамках Консультативної, узгоджувальної та арбітражної служби (ACAS)¹⁷¹.

Таким чином, у проекті ТК України доцільно врегулювати доюрисдикційний порядок вирішення розбіжностей між працівником і роботодавцем наступним чином: передбачити безпосередні переговори працівника і роботодавця як спосіб вирішення розбіжностей між працівником і роботодавцем; встановити обов'язок роботодавця вступити у переговори з працівником і у двотижневий термін надати письмову відповідь на вимоги працівника; закріпити право працівника на звернення до органів з розгляду індивідуальних трудових спорів, якщо працівник самотійно або за участю свого представника не врегулював розбіжності при безпосередніх переговорах з роботодавцем протягом двох тижнів після звернення; вирішити питання про юридичну силу узгодженого і належно оформленого сторонами рішення,

¹⁷⁰ Костян І., Пискарев І., Шеломов Б. О специализированных судах по трудовым делам и Трудовом процессуальном кодексе //Хозяйство и право. – 2003. - №8. – С. 36.

¹⁷¹ Черняева Д.В. Новейшие тенденции развития трудового права Великобритании //Труд за рубежом. – 2006. - №3. – С. 128-130.

досягнутого у ході переговорів; передбачити можливість звернення працівника до суду, мінуючи КТС, в разі, якщо розбіжності не вдалося врегулювати при безпосередніх переговорах з роботодавцем протягом двох тижнів після звернення.

Досудовий порядок вирішення індивідуальних трудових спорів включає, крім доюрисдикційної стадії врегулювання розбіжностей, юрисдикційну стадію – розгляд зазначених спорів комісіями з трудових спорів. Нормами глави XV чинного КЗпП визначений правовий статус КТС, закріплений порядок їх організації та діяльності.

Відповідно до частини першої ст. 224 КЗпП комісія по трудових спорах є обов'язковим первинним органом по розгляду трудових спорів, що виникають на підприємствах, в установах, організаціях, за винятком спорів, зазначених у статтях 222, 223 цього Кодексу.

Зазначена норма залишається без змін, незважаючи на те, що суперечить ст.ст. 55, 124 Конституції України. КТС втратила статус обов'язкового первинного органу по розгляду трудових спорів, оскільки працівник вправі звертатися за вирішенням індивідуального трудового спору безпосередньо до суду. Конституційний Суд України у своєму рішенні щодо офіційного тлумачення статті 55 Конституції України зазначив, що частину першу статті 55 Конституції України треба розуміти так, що кожному гарантується захист прав і свобод у судовому порядку. Суд не може відмовити у здійсненні правосуддя, якщо громадянин України, іноземець, особа без громадянства вважають, що їх права, свободи порушено або порушуються, створено або створюються перешкоди для їх реалізації або мають місце інші ущемлення прав та свобод¹⁷².

Конституційний Суд України дав офіційне тлумачення частини другої ст. 124 Конституції України. Положення цієї статті слід розуміти так, що

¹⁷² Рішення Конституційного Суду України від 25 грудня 1997 р. №9-зп у справ за конституційним зверненням громадян Проценко Р.М., Ярошенко П.П. та інших щодо офіційного тлумачення статей 55, 64, 124 Конституції України Електронний ресурс. Режим доступу: <https://clck.ru/9abv7> Назва з екрану.

юрисдикція судів, тобто їх повноваження вирішувати спори про права та інші правові питання, поширюються на всі правовідносини, що виникають у державі. До правовідносин, на які поширюється юрисдикція судів, належать також правовідносини, що виникають у зв'язку з вирішенням індивідуальних трудових спорів.

Верховний Суд України в п. 2 постанови Пленуму від 30 травня 1997 р. №7 «Про посилення судового захисту прав та свобод людини і громадянина»¹⁷³ роз'яснив судам, що вони не вправі з часу введення в дію Конституції відмовляти фізичним чи юридичним особам у прийнятті до судового розгляду заяв і звернень. При цьому Верховний Суд України підкреслив, що коло прав та свобод людини і громадянина не є вичерпним.

Пленум Верховного Суду України в п. 8 постанови від 1 листопада 1996 року №9 «Про застосування Конституції України при здійсненні правосуддя»¹⁷⁴ роз'яснив, що суди не вправі відмовити особі в прийнятті позовної заяви лише з тієї підстави, що її вимоги можуть бути розглянуті в передбаченому законом досудовому порядку.

Проте, до цього часу норма, закріплена у частині першій ст. 224 КЗпП, залишається без змін, такою, що суперечить Конституції України. Чинним КЗпП комісії надається статус основного органу з розгляду індивідуальних трудових спорів, однак такий статус КТС на сьогодні вже втратила.

Тривалий час КТС утворювалася на паритетних засадах із представників спочатку робітників і службовців і адміністрації підприємства, установи, організації, а після внесення змін до КЗпП Законом УРСР від 20 березня 1991 року — працівників і власників підприємств, установ, організацій або уповноважених ним органів.

¹⁷³ Про посилення судового захисту прав та свобод людини і громадянина: Постанова Пленуму Верховного Суду України від 30.05.1997 №7 //Бюлетень законодавства та юридичної практики України. — 1998. — №1. — С. 242.

¹⁷⁴ Про застосування Конституції України при здійсненні правосуддя: Постанова Пленуму Верховного Суду України від 01.11.1996 №9 //Вісник Верховного Суду України. — 1998. — №3.

Законом України від 18 лютого 1992 року главу XV КЗпП було викладено в новій редакції, зокрема, внесено зміни до ст. 223. Відповідно до частини першої зазначеної статті комісія по трудових спорах обирається загальними зборами(конференцією) трудового колективу підприємства, установи, організації з числом працюючих не менш як 15 чоловік.

Частиною другою цієї самої статті встановлено, що порядок обрання, чисельність, склад і строк повноважень комісії визначаються загальними зборами (конференцією) трудового колективу підприємства, установи, організації. При цьому кількість робітників у складі комісії по трудових спорах підприємства повинна бути не менше половини її складу.

Викликає заперечення застосування у зазначеній статті терміну «робітники». Вочевидь, що у даному випадку правильно говорити про працівників, а не робітників.

За рішенням загальних зборів (конференції) трудового колективу підприємства, установи, організації можуть бути створені комісії по трудових спорах у цехах та інших аналогічних підрозділах. Ці комісії обираються колективами підрозділів і діють на тих же підставах, що й комісії по трудових спорах підприємств, установ, організацій (частина четверта ст. 223 КТС).

Як відзначає Н. Стаховська, КТС, з одного боку, має захистити порушені трудові права працівників, з іншого – спростити й прискорити процедуру вирішення спору між працівником і роботодавцем, іноді доволі складну й обтяжливу для обох сторін у разі звернення до судових органів.¹⁷⁵

В літературі звертається увага на недосконалість норм КЗпП про порядок обрання КТС. Зокрема, А.М. Слюсар відзначає, що у законодавстві відсутній детальний механізм створення КТС, відсутня чітка процедура забезпечення її діяльності. Як саме загальні збори (конференція) мають утворювати комісію: чи то шляхом таємного голосування, чи то шляхом відкритого голосування. Саме

¹⁷⁵ Стаховська Н. Правовий статус комісії по трудових спорах //Справочник кадровика. – 2004. – №7(25). – С. 24.

ця прогалина в законодавстві дає власнику можливість безпосередньо впливати на склад КТС, оскільки саме за його ініціативою, найбільш вірогідно, буде затверджений такий склад комісії, який буде підтримувати його інтереси, а не захищати трудові права працівників¹⁷⁶. На думку вченого, найбільш правильним підходом до формування КТС став би варіант її створення шляхом таємного голосування.

А.М. Слюсар також звертає увагу на факт залежності КТС від власника або уповноваженого ним органу є питання матеріально-технічного забезпечення. Для того, щоб КТС могли повноцінно працювати та виконувати передбачені для них функції, вчений пропонує на законодавчому рівні визначити ті суттєві для КТС позиції, які б могли забезпечити їх продуктивну роботу. Насамперед, це надання КТС статусу юридичної особи¹⁷⁷.

Дійсно, відповідно до частини шостої ст. 223 КЗпП організаційно-технічне забезпечення комісії по трудових спорах (надання обладнаного приміщення, друкарської та іншої техніки, необхідної літератури, організація діловодства, облік та зберігання заяв працівників і справ, підготовка та видача копій рішень і т. ін.) здійснюється власником або уповноваженим ним органом.

Однак, на нашу думку, це не означає, що для забезпечення незалежності зазначеного органу йому необхідно надати статус юридичної особи. На сьогодні КТС має статус органу трудового колективу, забезпечення ефективної роботи якого також залежить від його належного організаційно-технічного забезпечення. Тому в даному випадку, як видається, необхідно говорити не про надання КТС статусу юридичної особи, а про виконання роботодавцем закріпленого у КЗпП обов'язку з організаційно-технічного забезпечення КТС. Зазначений обов'язок доцільно також передбачити в колективному договорі. У разі невиконання роботодавцем даного обов'язку розбіжності, що виникають,

¹⁷⁶ Слюсар А.М. Загальні принципи формування комісії по трудових спорах та процедура її створення //Актуальні проблеми трудового права і права соціального забезпечення: тези доп. та наук. повідомл. учасн. V Міжнар. наук.-практ. конф. (Харків, 27-28 верес. 2013 р.) /за ред. В.В. Жернакова. – Х.: Право, 2013. – С. 80.

¹⁷⁷ Слюсар А.. Зазн. роб. – С. 80.

можуть бути вирішені відповідно до Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)».

Відповідно до частини першої ст. 225 КЗпП працівник може звернутися до комісії по трудових спорах у тримісячний строк з дня, коли він дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права, а у спорах про виплату належної йому заробітної плати – без обмеження будь-яким строком.

У разі пропуску з поважних причин установленого строку КТС може його поновити.

Нечітко визначеною в частині першій ст. 224 КЗпП залишається компетенція КТС. У даній статті йдеться про трудові спори, що виникають на підприємствах, в установах, організаціях, за винятком спорів, зазначених у статтях 222, 232 цього Кодексу. Однак, як вже зазначалося у підрозділі 1.1, індивідуальні трудові спори за характером поділяються на спори про застосування трудового законодавства та інших нормативно-правових актів, що містять норми трудового права, нормативних актів роботодавця, договорів про працю, а також спори про встановлення або зміну умов праці, які вирішуються у передбаченому законодавством порядку. Якщо ж бути ще більш прискіпливими до змісті частини першої ст. 224 КЗпП, то на підприємствах, в установах, організаціях виникають й колективні трудові спори (конфлікти).

Виходячи із зазначеного, Я.А. Слісаренко слушно зауважує, що діюче законодавство наділяє КТС більшим колом повноважень, ніж суд¹⁷⁸.

Тому зазначення у частині першій фактично про всі трудові спори є неправильним. У частині першій ст. 224 КЗпП слід чітко передбачити компетенцію КТС і зазначити, що комісії по трудових спорах підвідомчі індивідуальні трудові спори щодо застосування трудового законодавства та інших нормативно-правових актів, що містять норми трудового права,

¹⁷⁸ Слісаренко Я.А. Комісія по трудових спорах: основні проблеми діяльності на сучасному етапі розвитку трудового законодавства //Актуальні проблеми трудового права і права соціального забезпечення: тези доп. та наук. повідомл. учасн. V Міжнар. наук.-практ. конф. (Харків, 27-28 верес. 2013 р.) /за ред. В.В. Жернакова. – Х.: Право, 2013. – С. 425.

нормативних актів роботодавця, договорів про працю, що виникають на підприємствах, в установах, організаціях, за винятком спорів, зазначених у статтях 222, 232 цього Кодексу.

Відповідно до частини першої ст. 227 КЗпП комісія по трудових спорах приймає рішення більшістю голосів її членів, присутніх на засіданні. За чинним КЗпП такий порядок є виправданим, ураховуючи порядок її утворення. До внесення змін до ст. 227 КЗпП Законом України від 18 лютого 1992 року рішення приймалося шляхом досягнення угоди між представниками сторін.

У чинному КЗпП і проекті ТК України спеціальна норма про досудовий порядок вирішення індивідуальних трудових спорів відсутня. У цьому аспекті заслуговує на увагу норма, закріплена у ст. 191 «Досудовий порядок розгляду індивідуальних трудових спорів» Трудового кодексу Республіки Таджикистан¹⁷⁹, згідно з частиною першої якої угодами і колективними договорами може бути передбачений досудовий розгляд індивідуальних трудових спорів в організаціях комісіями з трудових спорів, що утворюються на паритетних засадах роботодавцем і органами, які представляють інтереси працівників або такими, що обираються трудовими колективами, чи іншими органами.

Представляє інтерес для національного законодавця й норма, закріплена в частині другій зазначеної статті: «Утворення цих комісій регламентується угодами і колективними договорами при збереженні за працівником права вибору звернення до комісії з трудових спорів або безпосередньо до суду. Якщо угодою або колективним договором утворення комісії з трудових спорів в організації не передбачене, індивідуальні трудові спори, що виникають у цій організації, підлягають розгляду в суді».

Виникає питання щодо можливості застосування медіації та стадії досудового вирішення індивідуальних трудових спорів. Як вважає

¹⁷⁹ Трудовой кодекс Республики Таджикистан //Ахбори Маджлиси Оли Республики Таджикистан. – 1997. – №9. – Ст.112, 113.

А.А. Бережнов, досудовий порядок розгляду і вирішення індивідуальних трудових спорів може бути використаний сторонами спору виключено до звернення за захистом порушеного права до суду. Водночас позасудовий порядок (медіація) існує (може існувати) незалежно від стадії судового розгляду. Медіація може мати місце як до виникнення індивідуального трудового спору, у процесі його розгляду і вирішення, так і після завершення судового розгляду і винесення судового рішення по суті спору¹⁸⁰.

Вчений робить висновок про те, що медіація як спосіб урегулювання розбіжностей, є характерним для відносин, які виникають між рівноправними сторонами і не застосований до випадків виникнення спору між суб'єктами трудових відносин¹⁸¹.

Якщо виходити із законодавства України, то ані КЗпП, ані проектом ТК України медіація як альтернативний спосіб розгляду і вирішення індивідуальних трудових спорів не передбачається.

3.2. Примирні процедури з розгляду індивідуальних трудових спорів за проектом Трудового кодексу України

Як вже відзначалося, порядок вирішення індивідуальних трудових спорів встановлюється главою XV чинного КЗпП, в якій спеціальні норми про примирні процедури не закріплено. До проекту ТК України включено Книгу дев'яту «Індивідуальні трудові спори», що складається з трьох глав: Глава 1 «Загальні положення»; Глава 2 «Примирні процедури з розгляду індивідуальних трудових спорів»; Глава 3 «Розгляд індивідуальних трудових спорів у судах» (ст.ст. 349-368).

Формою здійснення примирних процедур з розгляду індивідуальних трудових спорів, виходячи з назви і змісту глави 2 «Примирні з розгляду індивідуальних трудових спорів» Книги дев'ятої «Індивідуальні трудові спори»

¹⁸⁰ Бережнов А.А. Досудебный порядок разрешения индивидуальных трудовых споров: автореф. дисс. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. – М., 2012. – С. 8.

¹⁸¹ Там само.

проекту ТК України, є розгляд та вирішення зазначених спорів комісією з трудових спорів.

Видається доцільним закріпити у главі 2 поряд із поняттям примирної процедури і принципи примирної процедури вирішення індивідуальних трудових спорів. Крім зазначених у підрозділі 1.2 основних принципів примирних процедур вирішення трудових спорів, примирній процедурі вирішення індивідуальних трудових спорів властиві такі принципи, як принцип паритетності, принцип незалежності, принцип примирної спрямованості діяльності КТС, принцип колегіальності.

Згідно з частиною першою ст. 351 проекту ТК України індивідуальні трудові спори розглядаються судами, рішення яких є обов'язковими.

Кожному гарантується право на захист у суді своїх прав і свобод, на оскарження неправомірних дій чи бездіяльності роботодавців, інших посадових осіб.

За бажанням працівника він може звернутися за захистом своїх прав до комісії з трудових спорів, у разі її утворення в юридичних особах за місцем роботи працівника (частина друга ст. 351).

Відповідно до ст. 355 «Право працівника на звернення до комісії з трудових спорів» проекту ТК України працівник може звернутися до комісії з трудових спорів із заявою про розгляд індивідуального трудового спору, якщо відповідні розбіжності не були врегульовані в ході безпосередніх переговорів з роботодавцем протягом двох тижнів після звернення працівника.

Як і в чинному КЗпП, у проекті ТК України не передбачений обов'язок працівника спробувати самотійно або за участю свого представника врегулювати розбіжності, що виникли, з роботодавцем шляхом безпосередніх переговорів. Йдеться про дотримання доюрисдикційної стадії врегулювання розбіжностей, що виникли між працівником і роботодавцем. Відсутність норми про право КТС відмовити у прийнятті заяви в разі не дотримання зазначеної стадії свідчить про її альтернативний характер.

Назва і зміст ст. 355 проекту ТК України свідчить про те, що звернення до КТС є правом, а не обов'язком працівника. Це повною мірою відповідає ст.ст. 55, 124 Конституції України на відміну від частини першої ст. 223 чинного КЗпП, якою комісія по трудових спорах визнається обов'язковим первинним органом по розгляду трудових спорів, що виникають на підприємствах, в установах, організаціях, за винятком спорів, зазначених у статтях 222, 232 цього Кодексу.

Вперше у проекті ТК України легально визначається правовий статус КТС як примирного органу. Згідно з частиною першою ст. 352 проекту ТК України комісія з трудових спорів – орган, який може утворюватися в юридичній особі з метою врегулювання індивідуальних трудових спорів шляхом пошуку взаємоприйнятних рішень і примирення сторін таких спорів.

Відповідно до проекту ТК України утворення КТС вже не є обов'язковим. У частині першій ст. 352 проекту ТК України йдеться про можливість утворення комісії з трудових спорів в юридичній особі з метою врегулювання індивідуальних трудових спорів шляхом пошуку взаємоприйнятних рішень і примирення сторін таких спорів. Саме через це комісія з трудових спорів визначається у зазначеній статті як примирний орган. Згідно з частиною другою ст. 352 проекту ТК України питання про утворення комісії з трудових спорів вирішується за погодженням між роботодавцем і виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником).

Норма про не обов'язкове утворення КТС міститься й в інших трудових кодексах. Так, згідно з частиною першою ст. 262 ТК Республіки Узбекистан¹⁸² колективним договором, а якщо він не укладений – за угодою між роботодавцем і профспілковим комітетом або іншим представницьким органом працівників може бути передбачене утворення комісії з трудових спорів.

¹⁸² Трудовой кодекс Республики Узбекистан от 21 декабря 1995 года // Народное слово. – 30 января 1996 года. – №21-22 (1282-1283).

Утворення комісій з індивідуальних трудових спорів в організаціях у випадках, передбачених колективним договором, закріплене у частині першій ст. 193 ТК Республіки Таджикистан¹⁸³.

В окремих країнах законодавчо закріплене право вибору звернення до КТС або суду. Так, відповідно до частини першої ст. 170 ТК Республіки Казахстан індивідуальні трудові спори розглядаються узгоджувальними комісіями та(або) судами.

Трудовими кодексами окремих пострадянських країн утворення КТС взагалі не передбачене. Наприклад, частиною першою ст. 264 ТК Республіки Вірменія трудові спори підлягають розгляду в судовому порядку – в порядку, встановленому Цивільним процесуальним кодексом Республіки Вірменія.

Відсутні норми про КТС і у ТК Республіки Молдова¹⁸⁴. Відповідно до частини першої ст. 355 ТК Республіки Молдова заява про вирішення індивідуального трудового спору подається до судової інстанції:

а) протягом трьох місяців з дня, коли працівник дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права;

б) протягом трьох років з дня виникнення відповідного права працівника у випадку, якщо предметом спору є виплати, пов'язані із заробітною платою, або інші виплати, що належать працівникові.

На нашу думку, можливість утворення в юридичній особі примирного органу з вирішення індивідуальних трудових спорів видається не тільки допустимою, але й доцільною. Крім того, існування примирного органу з вирішення індивідуальних трудових спорів безпосередньо на виробництві забезпечує реалізацію таких принципів розгляду трудового спору, як доступність звернення, швидкість і оперативність, безкоштовність.

¹⁸³ Трудовой кодекс Республики Таджикистан //Ахбори Маджлиси Оли Республики Таджикистан. – 1997. – №9. – Ст.112, 113.

¹⁸⁴ Трудовой кодекс Республики Молдова от 28 марта 2003 г. //Monitorul Oficial. – 29 июля 2003 года. – №159-162. – Ст. 648.

Заслугує на увагу норма про загальну чисельність працівників на підприємстві (в установі, організації), залежно від якої утворюються КТС. Вочевидь, що на малочисельних підприємствах немає необхідності в утворенні даного органу. Наприклад, згідно з частиною першою ст. 415 ТК Киргизької Республіки¹⁸⁵ комісії з трудових спорів утворюються в організаціях, у яких працюють не менш 10 чоловік, за ініціативою працівників та(або) роботодавця з рівного числа представників працівників і роботодавця.

У проекті ТК України змінено правовий статус КТС, яка з органу трудового колективу перетворюється в орган соціального діалогу, що функціонуватиме на локальному рівні. У цей час КТС є виключно органом трудового колективу, оскільки відповідно до ст. 223 КЗпП саме трудовий колектив, чисельністю не менш п'ятнадцяти працівників, на своїх загальних зборах (конференції) вирішує питання про утворення КТС, а також визначає порядок обрання, чисельність, склад і строк її повноважень.

У проекті ТК змінено також порядок утворення комісій з трудових спорів порівняно з чинним КЗпП. Розробники законопроекту повернулися до порядку утворення КТС, який існував до внесення до глави XV КЗпП змін Законом від 18 лютого 1992 року. Відповідно до частини першої ст. 353 комісії з трудових спорів утворюються на паритетних засадах із представників від роботодавця і працівників. Кількісний склад комісії з трудових спорів визначається за взаємною домовленістю між роботодавцем і виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) за умови включення до складу зазначеної комісії рівної кількості представників від роботодавців та працівників. Представники від роботодавця призначаються до комісії з трудових спорів наказом (розпорядженням) роботодавця (ч. 2 ст. 353). Представники від працівників обираються до комісії з трудових спорів

¹⁸⁵ Трудовой кодекс Кыргызской Республики от 4 августа 2004 года №106 //ЭРКИН-ТОО. – 20 августа 2004 года. – №67-70.

первинною профспілковою організацією або загальними зборами працівників (ч. 3 ст. 353).

Окремою статтею 356 проекту ТК України регламентується порядок звернення до КТС. Відповідно до частини першої зазначеної статті працівник звертається до комісії з трудових спорів з письмовою заявою на ім'я голови комісії. Ця заява підлягає обов'язковій реєстрації.

Частиною другою ст. 356 забороняється встановлювати плату за звернення до комісії з трудових спорів, а також за розгляд спору комісією.

Потрібно звернути увагу і на змінення строків для звернення до КТС у проекті ТК України. Згідно з частиною першою ст. 225 КЗпП працівник може звернутися до комісії по трудових спорах у тримісячний термін з дня, коли він дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права, а у спорах про виплату належної йому заробітної плати – без обмеження будь-яким строком. У частині другій зазначеної статті передбачається можливість поновлення встановленого строку в разі пропуску з поважних причин.

Як вже відзначалося, відповідно до ст. 355 проекту ТК України працівник може звернутися до комісії з трудових спорів із заявою про розгляд індивідуального трудового спору, якщо відповідні розбіжності не були врегульовані в ході безпосередніх переговорів з роботодавцем протягом двох тижнів з дня звернення працівника.

Скорочення терміну для звернення до КТС сприятиме більш оперативному розгляду і вирішенню індивідуального трудового спору. Тобто у даному випадку підставою для звернення до КТС є не врегулювання відповідних розбіжностей у ході безпосередніх переговорів з роботодавцем протягом двох тижнів з дня звернення працівника.

Такий підхід до встановлення строків звернення до КТС відрізняється не тільки від чинного КЗпП, а від трудових кодексів інших пострадянських країн. Так, відповідно до частини першої ст. 414 ТК Киргизької Республіки працівник має право звернутися до органів з розгляду індивідуальних трудових спорів за

вирішенням індивідуального трудового спору протягом 3 місяців з дня, коли працівник дізнався про порушення свого права, а по спорах про звільнення – протягом 2 місяців з дня ознайомлення з наказом про звільнення або з дня видачі трудової книжки.

В деяких трудових кодексах встановлені однакові терміни для звернення до суду або комісії з трудових спорів. Наприклад, згідно зі ст. 270 ТК Республіки Узбекистан для звернення до суду або комісії з трудових спорів установлюються наступні терміни:

по спорах про поновлення на роботі – один місяць з дня вручення працівнику копії наказу про припинення з ним трудового договору;

по спорах про відшкодування працівником матеріальної шкоди, заподіяної роботодавцю, – один рік з дня виявлення роботодавцем заподіяної шкоди;

по інших трудових спорах – три місяці з дня, коли працівник дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права.

Таким чином, у проекті ТК України збережено статус комісії з трудових спорів як постійно діючого органу, на відміну від примирної комісії, яка утворюється відповідно до Закону України «Про вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» із представників сторін для вирішення конкретного спору.

Водночас слід звернути увагу на прогалини у правовій регламентації організації та діяльності КТС за проектом ТК України. Так, у ст. 353 не передбачається, хто виступає ініціатором утворення КТС. Залишається невизначеним питання про компетенцію КТС. Зі змісту глави 2 «Примирні процедури з розгляду індивідуальних трудових спорів» випливає, що КТС підвідомчі індивідуальні трудові спори як про застосування трудового законодавства, інших нормативно-правових актів, що містять норми трудового права, нормативних актів роботодавця, договорів про працю, так і спори про встановлення або зміну умов праці, які за чинним КЗпП не підвідомчі КТС.

У зазначеній главі не визначається перелік індивідуальних трудових спорів, які не можуть і не повинні розглядатися КТС. Йдеться про спори про поновлення на роботі незалежно від підстав припинення трудового договору, зміну дати і формулювання причин звільнення, оплату за час вимушеного прогулу або виконання нижчеоплачуваної роботи, дискримінацію у сфері праці, відмову у прийнятті на роботу та деякі інші, для вирішення яких слід передбачити судовий порядок. Однак у главі 3 «Розгляд індивідуальних трудових спорів у судах» Книги дев'ятої проекту ТК України норма про безпосередній розгляд зазначених спорів судом відсутня.

Як позитивний момент слід відзначити закріплення у ст. 354 обов'язків роботодавця щодо забезпечення роботи КТС. Відповідно до зазначеної статті на роботодавця покладаються обов'язки щодо надання приміщення для проведення засідань комісії з трудових спорів, матеріально-технічного забезпечення її діяльності, звільнення від роботи членів комісії на час їх участі в засіданнях із збереженням середньої заробітної плати, забезпечення виготовлення печатки комісії з трудових спорів.

У даній статті правильно зазначається саме про обов'язки роботодавця, виконання яких забезпечується правовими засобами, передбаченими чинним законодавством. Водночас конкретні обов'язки більш вдало сформульовані у частині шостій ст. 233 чинного КЗпП.

Новелою законопроекту є закріплення у ст. 354 гарантій для членів КТС, а саме звільнення їх від роботи на час участі в засіданнях із збереженням заробітної плати. У чинному КЗпП відповідна норма відсутня. Статтею 252 КЗпП передбачені гарантії для працівників підприємств, установ, організацій, обраних до профспілкових органів.

У проекті ТК України змінено порядок прийняття рішення КТС порівняно з чинним КЗпП. Відповідно до частини першої ст. 359 рішення комісії з трудових спорів приймається за згодою між представниками роботодавця та працівників, які беруть участь у її засіданні. У разі незгоди хоча

б одного з членів комісії з рішенням, що пропонується до прийняття, воно вважається неприйнятним.

Рішення комісії з трудових спорів повинне ґрунтуватися на законі та на матеріалах справи.

Викликає заперечення передбачений ст. 362 проекту ТК України порядок виконання рішення КТС: передбачається, що рішення комісії з трудових спорів є обов'язковим для сторін індивідуального трудового спору і водночас підлягає добровільному виконанню у строк, визначений рішенням. У даному випадку слід чітко встановити, що рішення комісії є обов'язковим для сторін.

У літературі неодноразово обговорювалися питання щодо доцільності та ефективності діяльності КТС¹⁸⁶. Практика свідчить про те, що працівники вкрай рідко звертаються до КТС, а на багатьох підприємствах КТС взагалі не обираються.

Водночас у літературі висловлюються й інші точки зору. Як відзначає В.О. Родіонова-Водяницька, в науці трудового права існує дві позиції щодо доцільності існування комісії з трудових спорів, як органу, що може вирішувати трудові спори. Прихильники першої вважають, що даний орган за сучасних умов вже вичерпав себе. Інші ж висловлюють думку, що існування та створення КТС є доцільним та обов'язковим¹⁸⁷.

Необхідність законодавчого врегулювання примирних процедур із вирішення індивідуального трудового спору є очевидною, враховуючи нормативне закріплення відповідної процедури щодо вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) Законом України «Про порядок вирішення колективного трудового спору (конфлікту)» від 3 березня 1998 р.

¹⁸⁶ Напр.: Яресько А. Доцільність функціонування комісій по трудових спорах //Право України. – 1998. – №4. – С. 53-55, 66; Чанишева Г., Фадєєнко А. Розгляд судами справ у справах, що виникають з трудових правовідносин (окремі питання) //Право України. – 1998. – №8. – С. 58-63; Лазор В.В. Лазор В.В. Правове регулювання трудових спорів, конфліктів і порядок їх вирішення на сучасному етапі: Монографія. – Луганськ: Вид-во «Література», 2004. – 362 с.

¹⁸⁷ Родіонова-Водяницька В.О. Комісії по трудових спорах, їх переваги та недоліки в системі юрисдикційних органів //Актуальні проблеми трудового права і права соціального забезпечення: тези доп. та наук. повідомл. учасн. V Міжнарод.наук.-практ. конф. (Харків, 27-28 верес. 2013 р.) /за ред. В.В. Жернакова. – Х.: Право, 2013. – С. 328-330.

Заслужовує на підтримку пропозиція О.А. Бережнова про впровадження обов'язкового етапу примирення сторін, у процесі якого КТС належить з'ясувати причину (причини) та умови виникнення розбіжностей, сутність вимог сторін, їх інтереси в спорі¹⁸⁸. З урахуванням цього КТС слід продумати шляхи врегулювання розбіжностей, запропонувати вирішити питання мирно шляхом досягнення сторонами компромісу (взаємоприйняттого рішення), вираженого у формі мирової угоди сторін, яка підлягає утвердженню КТС із дотриманням визначених законом правил. При цьому значна роль у виробленні мирової угоди, її умов відводиться КТС.

А.М. Слюсар робить висновок про те, що основною функцією комісії по трудових спорах є посередницька функція примирення. Відповідно назва такого органу повинна містити вказівку на його основну функцію. Як варіант вчений пропонує назву «індивідуальні примирні комісії» тощо¹⁸⁹. Такі комісії можуть утворюватися на підприємствах, установах, організаціях або інших суб'єктів, що використовують найману працю як постійно діючий орган, метою якого буде застосування примирних процедур для запобігання виникненню індивідуального трудового спору.

Такий висновок знайшов відображення у проекті ТК України. Як вже відзначалося, законопроектом комісії з трудових спорів надано статус примирного органу.

Однак наступний висновок А.М. Слюсара викликає заперечення. Вчений вважає, що комісія по трудових спорах не може бути органом по розгляду індивідуальних трудових спорів. Цей орган слід розглядати лише як допоміжний інструмент для досягнення згоди між потенційними сторонами

¹⁸⁸ Бережнов А.А. Досудебный порядок разрешения индивидуальных трудовых споров: автореф. дисс. ...канд. юрид. наук: 12.00.05. – М., 2012. – С. 10.

¹⁸⁹ Слюсар А.М. До питання про необхідність визначення примирення як основної функції діяльності комісії по трудових спорах //Правове регулювання відносин у сфері праці і соціального забезпечення: проблеми і перспективи розвитку: тези доповідей і наук. повідомлень учасників VI Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 3-4 жовт. 2014 р.) /за ред. В.В. Жернакова. – Х.: Право, 2014. – С. 37.

можливого в майбутньому індивідуального трудового спору з метою його запобігання¹⁹⁰.

Акцент на статусі КТС як примирного органу необхідно зробити й у проекті ТК України. Так, частиною першою ст. 358 законопроекту передбачена можливість укладення сторонами мирової угоди протягом строку розгляду індивідуального трудового спору. Зазначена угода затверджується рішенням комісії з трудових спорів. Пропонується передбачити у частині першій ст. 358 положення про встановлення обов'язкової стадії примирення, результатом якої має стати укладення мирової угоди сторін. При цьому комісія має використати усі можливості для мирного вирішення спору (з'ясувати причини розбіжностей, запропонувати шляхи їх вирішення тощо). І лише у разі недосягнення мирової угоди, комісія з трудових спорів розглядає і вирішує спір у встановлений законом строк.

¹⁹⁰ Слюсар А.М. Зазн. роб. – С. 37.

Висновки до розділу 3

За чинним законодавством України досудовий порядок вирішення розбіжностей, що виникли між працівником і роботодавцем, включає дві стадії: 1) доюрисдикційну стадію, а саме безпосередні переговори між працівником і роботодавцем; 2) юрисдикційну стадію, а саме розгляд індивідуального трудового спору комісією з трудових спорів.

Вирішення розбіжностей зусиллями сторін, що сперечаються, слід віднести до неюрисдикційної форми захисту трудових прав та інтересів.

Недоліком чинного КЗпП є відсутність у ньому норм про порядок, строки вирішення розбіжностей, що виникли між працівником і роботодавцем, у ході безпосередніх переговорів. У проекті ТК України зазначену прогалину не усунуто, встановлено тільки строк врегулювання розбіжностей, що виникли, в ході безпосередніх переговорів.

У ст. 355 проекту ТК України необхідно встановити обов'язок роботодавця вступити у переговори з працівником і у двотижневий термін надати письмову відповідь на вимоги працівника. Відсутність у ст. 355 правових наслідків для роботодавця у разі невиконання ним обов'язку надати працівникові письмову відповідь у визначений строк значно знижує ефективність норми, закріпленої у даній статті.

У проекті ТК України доцільно вирішити питання про юридичну силу узгодженого і належно оформленого сторонами рішення, досягнутого у ході переговорів, а також закріпити право працівника на звернення до органів з розгляду індивідуальних трудових спорів, якщо працівник самотійно або за участю свого представника не врегулював розбіжності при безпосередніх переговорах з роботодавцем протягом двох тижнів після звернення. Зазначені питання доцільно врегулювати у підзаконному нормативно-правовому акті – Рекомендаціях про порядок проведення безпосередніх переговорів між працівником і роботодавцем для вирішення розбіжностей, що виникли.

У проекті ТК України доцільно врегулювати доюрисдикційний порядок вирішення розбіжностей між працівником і роботодавцем наступним чином: передбачити безпосередні переговори працівника і роботодавця як спосіб вирішення розбіжностей між працівником і роботодавцем; встановити обов'язок роботодавця вступити у переговори з працівником і у двотижневий термін надати письмову відповідь на вимоги працівника; закріпити право працівника на звернення до органів з розгляду індивідуальних трудових спорів, якщо працівник самостійно або за участю свого представника не врегулював розбіжності при безпосередніх переговорах з роботодавцем протягом двох тижнів після звернення; вирішити питання про юридичну силу узгодженого і належно оформленого сторонами рішення, досягнутого у ході переговорів; передбачити можливість звернення працівника до суду, мінуючи КТС, в разі, якщо розбіжності не вдалося врегулювати при безпосередніх переговорах з роботодавцем протягом двох тижнів після звернення.

Потребує конкретизації компетенція КТС, закріплена у частині першій ст. 224 КЗпП, із змісту якої випливає, що комісіям по трудових спорах підвідомчі всі трудові спори, що виникають на підприємствах, в установах, організаціях, за винятком спорів, зазначених у статтях 222, 232 цього Кодексу. У частині першій даної статті слід зазначити, що комісії по трудових спорах підвідомчі індивідуальні трудові спори щодо застосування трудового законодавства та інших нормативно-правових актів, що містять норми трудового права, нормативних актів роботодавця, договорів про працю, що виникають на підприємствах, в установах, організаціях, за винятком спорів, зазначених у статтях 222, 232 цього Кодексу.

Встановлено, що формою здійснення примирних процедур з розгляду індивідуальних трудових спорів, виходячи з назви і змісту глави 2 «Примирні з розгляду індивідуальних трудових спорів» Книги дев'ятої «Індивідуальні трудові спори» проекту ТК України є розгляд та вирішення зазначених спорів комісією з трудових спорів.

У проекті ТК України необхідно зробити акцент на статусі КТС як примирного органу вирішення індивідуальних трудових спорів. Пропонується передбачити у частині першій ст. 358 положення про встановлення обов'язкової стадії примирення, результатом якої має стати укладення мирової угоди сторін. При цьому комісія має використати усі можливості для мирного вирішення спору (з'ясувати причини розбіжностей, запропонувати шляхи їх вирішення тощо). І лише у разі недосягнення мирової угоди, комісія з трудових спорів розглядає і вирішує спір у встановлений законом строк.

ВИСНОВКИ

У **Висновках** викладаються найбільш важливі теоретичні положення дисертаційного дослідження, формулюються пропозиції щодо удосконалення правового забезпечення примирних процедур вирішення трудових спорів.

1. Під трудовими спорами 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, нормативних актів роботодавця, договорів про працю, а також встановлення або зміни умов праці, які вирішуються у передбаченому законодавством порядку.

Індивідуальний трудовий спір – це неврегульовані шляхом безпосередніх переговорів розбіжності між працівником і роботодавцем щодо застосування трудового законодавства та інших нормативно-правових актів, що містять норми трудового права, нормативних актів роботодавця, договорів про працю, а також встановлення або зміни умов праці, які вирішуються в органах з розгляду трудових спорів (суді, комісії з трудових спорів). Зазначене поняття індивідуального трудового спору пропонується закріпити в частині першій ст. 349 проекту ТК України.

Колективний трудовий спір – це неврегульовані розбіжності між сторонами соціального діалогу щодо встановлення або зміни умов праці, укладення, зміни і виконання колективних договорів, угод, а також застосування трудового законодавства, які вирішуються за допомогою примирних процедур. Зазначене поняття пропонується закріпити у ст. 1 проекту Закону України «Про порядок вирішення трудових спорів».

2. З метою вдосконалення правового забезпечення вирішення трудових спорів, у тому числі примирних процедур, видається доцільним при підготовці змін до Конституції України врахувати досвід пострадянських країн і закріпити серед конституційних прав людини і громадянина (ст. 44) право на

індивідуальні та колективні трудові спори з використанням установлених законом способів їх вирішення, включаючи право на страйк.

Пункт 14 ст. 3 «Основні засади правового регулювання трудових відносин» проекту ТК України пропонується викласти у наступній редакції: «14) забезпечення права кожного на вирішення індивідуальних і колективних трудових спорів, а також права на страйк у порядку, встановленому цим Кодексом та іншими законами».

Перелік основних прав працівника, передбачених ст. 21 проекту ТК України, пропонується доповнити правом на вирішення індивідуальних і колективних трудових спорів, в тому числі правом на страйк, у порядку, встановленому цим Кодексом та іншими законами.

3. Виключення окремої глави, присвяченої вирішенню колективних трудових спорів (конфліктів), з Книги шостої «Колективні трудові відносини» проекту ТК України викликає заперечення. У проекті міститься тільки одна ст. 316 «Колективний трудовий спір», яка має відсильний характер. Видається необхідним включення до Трудового кодексу України норм про поняття, види колективних трудових спорів, основні положення про порядок їх вирішення, включаючи примирну процедуру. Такі норми містяться у багатьох трудових кодексах постсоціалістичних країн.

4. Примирні процедури можна визначити як комплекс організаційних, правових, соціально-економічних та інших заходів, спрямованих на вирішення трудових спорів, а також на запобігання їх виникнення. У більш вузькому розумінні примирні процедури являють собою розгляд трудових спорів уповноваженими органами з метою їх вирішення.

Щодо колективних трудових спорів примирну процедуру пропонується визначити як розгляд спору в цілях його вирішення примирною комісією, в тому числі за участю незалежного посередника, та(або) в трудовому арбітражі. Щодо індивідуальних трудових спорів примирна процедура являє собою

розгляд індивідуального трудового спору з метою його вирішення комісією з трудових спорів.

5. До основних загальних принципів примирних процедур вирішення трудових спорів слід віднести такі: законність; соціальна справедливість; рівність сторін; правоможність сторін та їх представників; незалежність примирних органів; колегіальність; розумність і достатність строків для вироблення взаємоприйнятного рішення по суті спору; оперативність, простота, доступність примирних процедур; зобов'язання сторін вживати не заборонені законодавством заходи для вирішення розбіжностей; безоплатність для сторін примирних процедур; примирна спрямованість діяльності органів із вирішення трудових спорів; обов'язковість угоди, досягнутої під час примирної процедури. Крім того, слід виокремлювати спеціальні принципи, які властиві окремо примирним процедурам вирішення колективних трудових спорів та примирним процедурам вирішення індивідуальних трудових спорів.

6. У світовій практиці найменування стадій примирних процедур вирішення колективних трудових спорів може бути різним, однак їх сутність завжди зводиться до трьох основних форм: вирішення спору самими сторонами без участі сторонніх осіб; примирення за участю посередника; трудовий арбітраж. Зазначені форми поєднуються різним чином. Особливістю української моделі примирних процедур вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) є застосування усіх зазначених форм, дві з яких є обов'язковими: розгляд спорів про інтереси (пункти «а» і «б» ст. 2 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» примирною комісією та розгляд спорів про право (пункти «в» і «г» ст. 2 зазначеного Закону) трудовим арбітражем.

7. Видається доцільним виокремлювати у примирній процедурі вирішення колективних трудових спорів наступні етапи (стадії): безпосередньо примирну процедуру; примирно-посередницьку процедуру; примирно-третейську процедуру. Безпосередньо примирна процедура передбачає

вирішення розбіжностей, що виникли, самими сторонами в ході переговорів, а у разі недосягнення угоди – примирною комісією, створеної з представників сторін. Примирно-посередницька процедура – це вирішення колективного трудового спору примирною комісією за участю незалежного посередника, а за проектом Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів» – вирішення спору за участю трудового медіатора. Примирно-третейська процедура передбачає розгляд та вирішення колективного трудового спору трудовим арбітражем.

8. У чинному КЗпП і проекті ТК України не передбачений обов'язок працівника спробувати самотійно або за участю свого представника врегулювати розбіжності, що виникли, з роботодавцем шляхом безпосередніх переговорів. Йдеться про дотримання доюрисдикційної стадії врегулювання розбіжностей, що виникли. Видається доцільним доповнити проект ТК України нормою про право працівника звернутися до органу з розгляду трудових спорів (суду, комісії з трудових спорів), якщо працівник самотійно або за участю свого представника не врегулював розбіжності при безпосередніх переговорах з роботодавцем протягом двох тижнів після звернення.

Проект ТК України необхідно також доповнити нормою про обов'язок роботодавця вживати всіх можливих заходів, не заборонених законодавством, щодо врегулювання розбіжностей із працівником.

9. У проекті ТК змінено правовий статус комісії з трудових спорів. Відповідно до проекту утворення КТС вже не є обов'язковим. Це питання вирішується за погодженням між роботодавцем і виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником). У проекті ТК змінено також порядок утворення КТС порівняно з чинним КЗпП. Розробники законопроекту повернулися до порядку утворення КТС, який існував до внесення змін до глави XV КЗпП Законом України від 18 лютого 1992 року. Відповідно до частини першої ст. 353 комісії з трудових спорів утворюються на паритетних засадах із представників від роботодавця і працівників.

Зміст зазначених норм проекту ТК України дозволяє дійти висновку про те, що комісії з трудових спорів надано статус органу соціального діалогу, який утворюється на паритетних засадах із представників сторін. Примирні процедури вирішення індивідуальних трудових спорів слід розглядати як нову організаційно-правову форму соціального діалогу у сфері праці, що буде здійснюватися на локальному рівні.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Александров Н.Г. Советское трудовое право: учебник /Н.Г. Александров. – М.: Юрид. лит., 1963.
2. Андерсон Э.Ф. Трудовые конфликты /Э.Ф. Андерсон. – М.: Моск. губсуд, 1925. – 63 с.
3. Антонов И.В., Ружицкая Н.В. Медиация как альтернативная форма разрешения экономических споров с участием посредника /И.В. Антонов, Н.В. Ружицкая //Законодательство. – 2008. – №4.
4. Бережнов А.А. Досудебный порядок разрешения индивидуальных трудовых споров: автореф. дисс. ...канд. юрид. наук: 12.00.05. – М., 2012. – 27 с.
5. Бабай О.М. Колективні трудові спори (конфлікти) та порядок їх розгляду в Україні /О.М. Бабій //Збірник наукових праць Харківського національного педагогічного університету імені Г.С. Сковороди. «Право». – 2011. – Вип. 15. – С. 58-61.
6. Бабаскін А.Ю., Баранюк Ю.В., Дріжчана С.В., Зуб І.В., Карпенко Д.О. Трудове право України: Академічний курс: Підручник /Інститут держави і права ім. В.М. Корецького НАН України //Н.М. Хуторян (заг. ред.). – К.: А.С. К., 2004. – 607 с.
7. Белінська О.В. Медіація – альтернативне вирішення спору /О.В. Белінська //Вісник Вищої ради юстиції. – 2011. – №1(5). – С. 158-173.
8. Березін Є. Примирні процедури та їх значення для вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) /Є. Березін //Бюлетень Національної служби посередництва і примирення. – 2002. – №1–2. – С. 13–16.
9. Березін Є.Є. Проблеми правового статусу незалежного посередника /Є.Є. Березін //Бюлетень Національної служби посередництва і примирення. – 2014. – №3-4. – С. 21-24.

10. Білик Л.Д. Деякі питання виконання рішень в індивідуальних трудових спорах /Л.Д. Білик //Вісник Академії адвокатури України. – 2012. – Число 3. – С. 202-206.
11. Болотіна Н.Б. Трудове право України: Підручник /Н.Б. Болотіна. – К.: Знання, 2008. – 860 с.
12. Бурак В.Я. Поняття та види трудових спорів /В.Я. Бурак //Вісник Львівського університету. Серія Міжнародні відносини. – 2001. – №3. – С. 120-124.
13. Бурак В.Я. Трудові спори: порядок їх вирішення в Україні /В.Я. Бурак. – К.: Т-во Знання, КОО, 2003. – 152 с.
14. Буянова М.А. Трудовые споры: учебно–практическое пособие /М.А. Буянова. – Москва, 2013. – 304 с.
15. Войтинский И.С. Примириательные камеры в России /И.С. Войтинский. – М., 1917.
16. Войтинский И.С. Промышленные споры и государственный третейский суд /И.С. Войтинский. – М., 1917.
17. Войтинский И. Примириательное и третейское разбирательство: трудовые споры и регулирование условий труда на Западе /И. Войтинский. – М.: Изд-во ВЦСПС, 1922. – 132 с.
18. Войтинский И.С. Основные вопросы соглашения и арбитража /И.С. Войтинский. – М., 1926.
19. Войтинский И.С. Трудовое право /И.С. Войтинский. – М.: Юридическое издательство НКЮ РСФСР, 1927.
20. Гаращенко Л.П. До визначення напрямів удосконалення законодавства України про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) /Л.П. Гаращенко, О.М. Боднарук //Часопис Київського університету права. – 2005. – №2. – С. 120-124.
21. Голощапов С.А., Толкунова В.Н. Трудовые споры в СССР. – М., 1974.

22. Голощاپов С.А. Понятие, виды, причины, подведомственность трудовых споров: учеб. пособие: [в 2 ч.] /С.А. Голощاپов; отв. ред. В.Н. Толкунова; Всесоюз. юрид. заоч. ін-т. – 4-е изд. – М.: ВЮЗИ, 1984. – Ч. 1. – 81 с.
23. Гондза В.В., Омельченко О.С. Примирна комісія як оптимальний варіант для врегулювання колективного трудового спору (конфлікту) /В.В. Гондза, О.С. Омельченко //Бюлетень Національної служби посередництва і примирення. – 2014. – №11-12. – С. 4-12.
24. Гресик Ю.В. До питання про правовідносини, які існують при вирішенні колективних трудових спорів /Ю.В. Гресик //Університетські наукові записки. – 2011. – №2. – С. 211-215.
25. Грузінова Л.П. Трудові спори: Навч. посібник /Л.П. Грузінова /Міжрегіональна академія управління персоналом. – К.: МАУП, 2002. – 104 с.
26. Дараганова Н.В. Особливості розгляду індивідуальних трудових спорів у комісії по трудових спорах /Н.В. Дараганова //Юридична наука. – 2012. – №1. – С. 66-73.
27. Дараганова Н.В. Питання застосування в Україні медіації як альтернативного способу вирішення індивідуальних трудових спорів /Н.В. Дараганова //Вісник Академії адвокатури України. – 2012. – Число 3. – С. 178-181.
28. Дараганова Н.В. Медіація як один із альтернативних способів вирішення індивідуальних трудових спорів /Н.В. Дараганова //Юридична наука. – 2011. – №6. – С. 77-83.
29. Дараганова Н.В. Класифікація трудових спорів як необхідна умова визначення порядку та механізму їх вирішення /Н.В. Дараганова //Бюлетень Міністерства юстиції України. – 2012. – №8. – С. 41-47.
30. Дараганова Н.В. Сучасний стан інституту колективних трудових спорів (конфліктів) в Україні /Н.В. Дараганова //Юридична наука. – 2012. – №12. – С. 35-41.

31. Дараганова Н.В. Трудові спори: навч. посібник для вузів /Н.В. Дараганова. – К.: Прав. єдність, 2012. – 272 с.
32. Джафаров З.И. Примирительно-третейские процедуры (способы) урегулирования коллективных трудовых споров /З.И. Джафаров //Трудовое право в России и за рубежом. – 2011. – №1. – С. 42-49.
33. Догадов В.М. Очерки трудового права. – М.: Прибой, 1927.
34. Доклад Административного совета МБТ на своей 262-й сессии, состоявшейся в марте-апреле 1995 г. – Женева, 1995.
35. European Council Directive 94/45/EC of 22 September 1994 on the establishment of a European Works Council or a procedure in Community-scale undertaking and Community-scale groups of undertakings for the purposes of informing and consulting employees //Official Journal L254, 30.09.1994. – P. 64-72.
36. Giadstone A. Settlement of Disputes over Rights //Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialized Market Economies. Ed. R. Blanpain, C. Engels, the Hague-London-Boston, 1998. – P.505.
37. Голованова Е.А. Трудовые споры в СССР и порядок их рассмотрения. – Пермь, 1970.
38. Гондза В.В., Омельченко О.С. Примирна комісія як оптимальний засіб для врегулювання колективного трудового спору (конфлікту) /В.В. Гондза, О.С. Омельченко //Бюлетень Національної служби посередництва і примирення. – 2014. – №11-12. – С. 4-12.
39. Жаров С. Примирительно-третейский порядок разрешения трудовых конфликтов /С. Жаров; под ред. М.Н. Жемчужниковой. – М.: Юрид. изд-во НКЮ РСФСР, 1926. – 68 с.
40. Елисейкин П.Ф. Гражданское процессуальное правоотношение П.Ф. Елисейкин. – Ярославль, 1973.
41. Елисейкин П.Ф. Природа доюрисдикционного урегулирования разногласий /П.Ф. Елисейкин //Вопросы развития и защиты прав граждан. – Калинин, 1975.

42. Запара С.І. Удосконалення процедури вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) примирними органами в Україні: Дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 /Національний держ. педагогічний ун-т ім. М.П. Драгоманова /С.І. Запара. – К., 2005. – 198 с.

43. Запара С.І. Окремі особливості запровадження медіації під час судового розгляду трудових спорів /С.І. Запара //Правове регулювання відносин у сфері праці і соціального забезпечення: проблеми і перспективи розвитку: тези доповідей і наук. повідомлень учасників VI Міжнарод. наук.-практ. конф. (м. Харків, 3-4 жовт. 2014 р. /за ред. В.В. Жернакова. – Х.: Право, 2014. – С. 135-139.

44. Защита трудовых прав работников в России и Финляндии: монография /отв. ред. от России Е. Мачульская; отв. ред. от Финляндии М. Миккола. – М., 2013. – 221 с.

45. Иванов С.А. На пути к новой концепции трудового права о коллективных трудовых спорах и забастовках //Советское государство и право. – 1989. – №9. – С. 60-66.

46. Industrial Conflict Resolution in Market Economies. A study of Australia, the Federal Republic of Germany, Italy, Japan and the USA. Ed. T. Hanami, R. Blanpain. Deventer. – Boston, 1989.

47. Інформація про результати діяльності Національної служби посередництва і примирення за 2013 рік //Бюлетень Національної служби посередництва і примирення. – 2014. – №1–2. – С. 50–58.

48. Інформація про результати діяльності Національної служби посередництва і примирення за дев'ять місяців 2014 року //Бюлетень Національної служби посередництва і примирення. – 2014. – №9-10. – С. 50.

49. Інформація про результати діяльності Національної служби посередництва і примирення за 2014 рік //Бюлетень Національної служби посередництва і примирення. – 2015. – №1. – С. 46-56.

50. Інформація про результати діяльності Національної служби посередництва і примирення за перший квартал 2015 року //Бюлетень Національної служби посередництва і примирення. – 2015. – №2. – С. 26-35.
51. Іншин М.І. Трудове право України: підручник /М.І. Іншин, В.І. Щербина. – Харків: Диса плюс, 2014. – 500 с.
52. Кабанець В.О. Шляхи вдосконалення національного законодавства, що регулює трудові спори /В.О. Кабанець //Право і безпека. – 2005. – №3. – С. 113-116.
53. Караваев В.В., Кафтановская А.М., Лившиц Р.З. Разрешение трудовых споров. Комментарий. – М.: Госюриздат, 1961.
54. Kilpatrick C. UK Report for the Project to Study Conciliation, Mediation and Arbitration. London, 2002.
55. Киселев И.Я. Трудовые конфликты капиталистического общества: социально-правовые аспекты /И.Я. Киселев. – М.: Наука, 1978. – 240 с.
56. Киселев И.Я. Сравнительное и международное трудовое право: Учебник для вузов /И.Я. Киселев. – М.: Дело, 1999. – 728 с.
57. Киселев И.Я. Трудовое право России. Историко-правовое исследование: учебн. пособие. – М., 2001.
58. Киселев И.Я. Сравнительное трудовое право: учеб. – М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2005. – 360 с.
59. Киселев И.Я. Трудовое право России и зарубежных стран. Международные нормы труда: Учебник.- Изд. 2-е, испр. и доп. – М.: Эксмо, 2006. – 608 с.
60. Клепач О. Практика відділення НСПП в Запорізькій області у сприяння вирішенню колективного трудового спору (конфлікту) на всіх його стадіях на прикладі Державного підприємства «Державний проектний інститут «Запоріжжівільпроект» м. Запоріжжя /О. Клепач //Бюлетень Національної служби посередництва і примирення. – 2014. – №9-10. – С. 39-44.

61. Кодекс законів про працю України: Затв. Законом УРСР №322-VIII від 10.12.71 //Відомості Верховної Ради України. – 1971. – Додаток до №50. – Ст.375.

62. Кодифікація трудового законодавства України: [Монографія] /Хуторян Н.М., Лаврів О.В., Вишновецька С.В. та ін.; За ред. д-ра юрид. наук, проф. Н.М. Хуторян, д-ра юрид. наук, проф. М.І. Іншина, д-ра юрид. наук, проф. С.М. Прилипка, д-ра юрид. наук, проф. О.М. Ярошенка. – Харків: Вид-во «ФІНН», 2009. – 432 с.

63. Козак З. Пропозиції щодо вдосконалення нормативних актів з питань здійснення примирних процедур /З. Козак //Бюлетень Національної служби посередництва і примирення. – 2004. – №10. – С. 33-36.

64. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации /под ред. К.Н. Гусова. – М.: Проспект, 2002.

65. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. Изд. 5-е, испр, доп. перераб. /отв. ред. проф. Ю.П. Орловский. – М.: «КОНТРАКТ»: ИНФРА-М, 2011. – 1456 с.

66. Комплексний аналіз стану соціально-трудоових відносин на підприємствах, в установах та організаціях будівельної галузі, де упродовж 2012-2014 років НСПП сприяла вирішенню колективних трудових спорів (конфліктів), запобігала їх виникненню та здійснювала заходи щодо стабілізації стану СТВ під час проведення найманими працівниками акцій соціального протесту, страйків //Бюлетень Національної служби посередництва і примирення. – 2015. – №2. – С. 4-25.

67. Конвенція МОП №135 про захист прав представників працівників на підприємстві і можливості, які їм надаються 1971 р. //Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1964-1999. Т.2. – Женева: Міжнародне бюро праці, 1999. – С. 962-964.

68. Конвенція МОП №154 про сприяння колективним переговорам 1981 р. //Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1964-1999. Т.2. – Женева: Міжнародне бюро праці, 1999. – С. 1180-1183.

69. Конвенція МОП №158 про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця 1982 р. //Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1964-1999. Т.2. – Женева: Міжнародне бюро праці, 1999. – С. 1223-1229.

70. Конституція України: прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 р. //Відомості Верховної Ради України. – 1996. – №30. – Ст. 141.

71. Конституція України. Науково-практичний коментар /редкол. В.Я. Тацій (голова редкол.), О.В. Петришин (відп. секретар), Ю.Г. Барабаш та ін.; Нац. акад. прав. наук України. – 2-ге вид., переробл. і допов. – Х.: Право, 2011. – 1128 с.

72. Костюк В. Вирішення колективних трудових спорів за законодавством держав-країн ЄС /В. Костюк //Довідник кадровика. – 2007. – №8. – С. 20-24.

73. Костян И., Пискарев И., Шеломов Б. О специализированных судах по трудовым делам и Трудовом процессуальном кодексе /И. Костян, И.Пискарев, Б. Шеломов //Хозяйство и право. – 2003. – №8.

74. Культін Д. Становлення правового регулювання трудових відносин у Сполучених Штатах Америки /Д. Культін //Бюлетень Національної служби посередництва і примирення. – 2014. – №7-8. – С. 52-58.

75. Куренной А.М., Миронов В.И. Практический комментарий к законодательству о трудовых спорах /А.М. Куренной, В.И. Миронов. – М.: Дело, 1997.

76. Куренной А.М. Правовое регулирование коллективных трудовых споров /А.М. Куренной. – М., 2010.

77. Курс порівняльного трудового права: підручник у 2 томах /Іншин М.І., Мацюк А.Р., Соцький А.М., Щербина В.І. /За ред. акад. А.Р. Мацюка. – 2-ге вид., змін. і доп. – Харків: Діса плюс, 2015. – Т.1. – 1056 с.

78. Курс порівняльного трудового права: підручник у 2 томах /Іншин М.І., Мацюк А.Р., Соцький А.М., Щербина В.І. /За ред. акад. А.Р. Мацюка. – 2-ге вид., змін. і доп. – Харків: Діса плюс, 2015. – Т.2. – 744 с.
79. Лагутіна І.В. Форми захисту трудових прав працівників: Монографія /І.В. Лагутіна. – О.: Фенікс, 2008. – 160 с.
80. Лазор В.В. Правове регулювання трудових спорів, конфліктів і порядок їх вирішення на сучасному етапі: Монографія. – Луганськ: Вид-во «Література», 2004. – 362 с.
81. Лазор В.В. Проблеми правового регулювання трудових спорів і конфліктів за умов формування ринкових відносин в Україні: автореф. дис. ... докт. юрид. наук: 12.00.05. – Київ, 2005. – 40 с.
82. Lewis R. Strike-Free Deals and Pendulum Arbitration. Vol. 28. No 1. March 1990. – P.41-42.
83. Лозовой С.В. Юридичний зміст поняття «індивідуальні трудові спори» /С.В. Лозовой //Південноукраїнський правничий часопис. – 2008. –№2. – С. 83-85.
84. Лоуренс Т. Суды по трудовым спорам в Европе. Материалы семинара МОТ. Москва, 4-5 декабря 1996 р. – М., 1997. – С. 17-22.
85. Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права: Учебник: В 2 т. Т.1. Сущность трудового права и история его развития. Трудовые права в системе прав человека. Общая часть. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Статут, 2009. – 879 с.
86. Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права: Учебник: В 2 т. Т.2. Коллективное трудовое право. Индивидуальное трудовое право. Процессуальное трудовое право. – М.: Статут, 2009. – 1151 с.
87. Лютов Н.Л. Принцип добросовестности при ведении коллективных переговоров и разрешении коллективных трудовых споров (опыт экономически развитых стран) //Труд за рубежом. – 2001. – №2. – С. 126-139.
88. Лютов Н.Л. Понятие и предмет коллективных трудовых споров /Н.Л. Лютов //Государство и право. – 2003. – №1. – С. 50-56.

89. Лютов Н.Л. Коллективные трудовые споры: сравнительно-правовой анализ /Н.Л. Лютов. – М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2007. – 256 с.
90. Мусієнко Б.Ю. Система правового регулювання вирішення трудових спорів в Україні: актуальні проблеми /Б.Ю. Мусієнко //Держава і право: Юридичні і політичні науки: Зб. наук. праць. – 2012. – Вип. 57. – С. 357-362.
91. Никитинский В.И., Хохрякова О.С. Порядок разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов): комментарии, размышления //Социалистический труд. – 1989. – №11. – С. 76-82.
92. Нова модель вирішення трудових спорів в Україні //Бюлетень Національної служби посередництва і примирення. – 2014. – №1–2. – С. 7–24.
93. Нові підходи до вирішення трудових спорів на ринку праці України в умовах євроінтеграції //Бюлетень Національної служби посередництва і примирення. – 2015. – №1. – С. 4-15.
94. Носырева Е.И. Посредничество в урегулировании правовых споров: опыт США /Е.И. Носырева //Государство и право. – 1997. – №5. – С. 109.
95. Окіс О. Національній службі посередництва і примирення – 16 років //Бюлетень Національної служби посередництва і примирення. – 1914. – №9-10. – С. 4-6.
96. Основы законодательства Союза ССР и союзных республик о труде от 15 июля 1970 года //Ведомости Верховного Совета СССР. – 1970. – №29. – Ст. 265.
97. Пашерстник А.Е. Рассмотрение трудовых споров /А.Е. Пашерстник. – М.: Госюриздат, 1958.
98. Передерин С.В. Процедурно-процессуальный правовой механизм обеспечения трудовых прав наемных работников /С.В. Передерин. – Воронеж: Изд-во Воронеж. ун-та, 2000.
99. Петров А.Я. Трудовые споры: вопросы теории и судебная практика: учебно-практическое пособие /А.Я. Петров. – Москва: Проспект, 2015. – 584 с.

100. Плахотіна Н.А. Правові проблеми вирішення колективних розбіжностей непозовного характеру у примирній комісії /Н.А. Плахотіна //Тенденції розвитку науки трудового права та права соціального забезпечення: Зб. наук. праць. Матеріали I міжнар. наук.-практ. конф. (Київ, 25-26 квіт. 2013 р.) /за ред. проф. М.І. Іншина, проф. Н.М. Хуторян, доц. В.І. Щербини. – К.: Ніка-Центр, 2013. – 676 с.

101. Положение о порядке рассмотрения трудовых споров: Указ Президиума Верховного Совета СССР от 20 мая 1974 года //Ведомости Верховного Совета СССР. – 1974. – №22. – Ст. 325.

102. Положення про порядок відшкодування витрат, пов'язаних з участю у примирній процедурі по вирішенню колективного трудового спору (конфлікту) незалежного посередника, членів примирної комісії і трудового арбітражу: Затв. наказом Національної служби посередництва і примирення, Міністерства фінансів України і Міністерства праці та соціальної політики України від 01.12.1999 року №116/308/210 //www.nspp.gov.ua

103. Положення про порядок залучення Національною службою посередництва і примирення до участі в примирних процедурах по вирішенню колективних трудових спорів (конфліктів) народних депутатів України, представників органів державної влади, органів місцевого самоврядування: Затв. наказом НСПП від 5 травня 2003 року №178 //www.nspp.gov.ua

104. Положення про порядок здійснення Національною службою посередництва і примирення заходів щодо запобігання виникненню колективних трудових спорів (конфліктів): Затв. наказом НСПП від 27.03.2009 №16 //www.nspp.gov.ua

105. Положення про порядок укладання контрактів при прийнятті (найманні) на роботу працівників: Затв. пост. Кабінету Міністрів України від 19 березня 1994 р. №170 //Зібрання постанов Уряду України. – 1994. - №7. – Ст. 172.

106. Положення про Національну службу посередництва і примирення: Затверджено Указом Президента України від 17 листопада 1998 р. №1258/98 //Офіційний вісник України. – 1998. – №46. – Ст. 1684.

107. Положення про порядок розгляду колективного трудового спору (конфлікту) примирною комісією за участю незалежного посередника: Затв. наказом НСПП від 11.05.2004 року №71 //www.nspp.gov.ua

108. Положення про примирну комісію: Затв. наказом Національної служби посередництва і примирення від 18.11.2008 року №130 //www.nspp.gov.ua

109. Положення про посередника: Затв. наказом Національної служби посередництва і примирення від 18.11.2008 року №133 //www.nspp.gov.ua

110. Положення про трудовий арбітраж: Затв. наказом Національної служби посередництва і примирення від 18.11.2008 року №135 //www.nspp.gov.ua

111. Положення про арбітра: Затв. наказом Національної служби посередництва і примирення від 18.11.2008 року №132 //www.nspp.gov.ua

112. Положення про порядок проведення страйку як крайнього засобу вирішення колективного трудового спору (конфлікту) та примирних процедур під час страйку: Затв. наказом НСПП від 18.11.2008 №131 //www.nspp.gov.ua

113. Положення про комісії з проведення оцінки відповідності критеріям репрезентативності та підтвердження репрезентативності суб'єктів сторін профспілок і організацій роботодавців: Затв. наказом НСПП від 1 серпня 2011 р. №80 //www.nspp.gov.ua

114. Положення про порядок формування і затвердження вимог найманих працівників, профспілок: Затв. наказом Національної служби посередництва і примирення від 26 вересня 2014 року №66 //Бюлетень Національної служби посередництва і примирення. – 2014. – №9-10. – С. 7-26.

115. Положення про порядок і строки розгляду роботодавцем або уповноваженою ним особою, організацією роботодавців, об'єднанням організацій роботодавців вимог найманих працівників, профспілки: Затв.

наказом Національної служби посередництва і примирення від 26 вересня 2014 року №65 //Бюлетень Національної служби посередництва і примирення. – 2014. – №9-10. – С. 27-33.

116. Порядок оцінки відповідності критеріям репрезентативності та підтвердження репрезентативності суб'єктів сторін профспілок та організацій роботодавців: Затверджено наказом Національної служби посередництва і примирення 21.07.2011 №73 //Бюлетень Національної служби посередництва і примирення. – 2011. – №7-8. – С. 28-30.

117. Правовое регулирование трудовых споров в контексте способов защиты трудовых прав: монография. – Москва: Проспект, 2013. – 328 с.

118. Прилипко С.М., Ярошенко О.М. Трудове право України: Підручник /С.М. Прилипко, О.М. Ярошенко. – 4-те вид., переробл. і доп. – Харків: Видавництво «ФІНН», 2011. – 800 с.

119. Про запобігання корупції: Закон України від 14.10.2014 №1700-VI //Відомості Верховної Ради України. – 2014. – №49. – Ст. 2056.

120. Про застосування Конституції України при здійсненні правосуддя: Постанова Пленуму Верховного Суду України від 1 листопада 1996 г. №9 //Вісник Верховного Суду України. – 1998. – №3.

121. Про посилення судового захисту прав та свобод людини і громадянина: Постанова Пленуму Верховного Суду України від 30.05.1997 №7 //Бюлетень законодавства і юридичної практики України. – 1998. – №1. – С. 242.

122. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): Закон України від 3 березня 1998 р. №137/98-ВР //Відомості Верховної Ради України. – 1998. – №34. – Ст. 227.

123. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності: Закон України від 15.09.1999 №1045-XIV //Відомості Верховної Ради України. – 1999. – №45. – Ст. 397.

124. Про соціальний діалог в Україні: Закон України від 23.12.2010 №2862-VI //Відомості Верховної Ради України. – 2011. – №28. – Ст. 255.

125. Про ратифікацію Конвенції Міжнародної організації праці від 2 червня 1982 року №158 про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця: Закон України від 14.02.1994 //Відомості Верховної Ради України. – 1994. - №23. – Ст. 166.

126. Проект Трудового кодексу України №1658 від 27.12.2014 //Сайт Верховної Ради України. Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221

127. Проект Трудового кодексу України №1658 (доопрацьований) від 20.05.2015 //Сайт Верховної Ради України. Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221

128. Регламент роботи трудового арбітражу по розгляду та вирішенню колективного трудового спору (конфлікту): Затв. наказом НСПП від 8 серпня 2008 року №95 //www.nspp.gov.ua

129. Рекомендації, обговорені та узгоджені учасниками національного круглого столу «Врегулювання конфліктів на ринку праці України в умовах євроінтеграції: Нова модель вирішення трудових спорів та перспективи її впровадження» (м. Київ, 17 лютого 2015 року) //Бюлетень Національної служби посередництва і примирення. – 2015. – №1. – С. 13-15.

130. Рекомендація МОП №91 про колективні переговори 1951 р. //Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1919-1964. Т.1. – Женева: Міжнародне бюро праці, 1999. – С. 545-546.

131. Рекомендація МОП №92 щодо добровільного примирення та арбітражу 1951 р. //Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1919-1964. Т.1. – Женева: Міжнародне бюро праці, 1999. – С. 547-548.

132. Рекомендація МОП №130 щодо розгляду скарг на підприємствах з метою їх вирішення 1967 р. //Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1964-1999. Т.2. – Женева: Міжнародне бюро праці, 1999. – С. 842-844.

133. Рекомендація МОП №143 щодо захисту прав представників працівників на підприємстві та можливостях, які їм надаються 1971 р. //Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1964-1999. Т.2. – Женева: Міжнародне бюро праці, 1999. – С. 965-968.

134. Рекомендація МОП №163 щодо сприяння колективним переговорам 1981 р. //Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1964-1999. Т.2. – Женева: Міжнародне бюро праці, 1999. – С. 1184-1185.

135. Рекомендація МОП №166 щодо припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця 1982 року //Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1964-1999. Т.2. – Женева: Міжнародне бюро праці, 1999. – С. 1230-1235.

136. Рекомендация МОТ №198 о трудовом правоотношении 2006 года //Труд за рубежом. – 2007. – №2. – С. 152–160.

137. Рекомендация МОТ №203 О дополнительных мерах в целях действенного пресечения принудительного труда 2014 года Електронний ресурс. Режим доступу: <https://clck.ru/9abv5> - Назва з екрану.

138. Рішення Конституційного Суду України від 25 грудня 1997 р. №9-зп у справ за конституційним зверненням громадян Проценко Р.М., Ярошенко П.П. та інших щодо офіційного тлумачення статей 55, 64, 124 Конституції України Електронний ресурс. Режим доступу: <https://clck.ru/9abv7> Назва з екрану.

139. Родіонова-Водяницька В.О. Комісії по трудових спорах, їх переваги та недоліки в системі юрисдикційних органів /В.О. Родіонова-Водяницька //Актуальні проблеми трудового права і права соціального забезпечення: тези доп. та наук. повідомл. учасн. V Міжнар. наук.-практ. конф. (Харків, 27-28 верес. 2013 р.) /за ред. В.В. Жернакова. – Х.: Право, 2013. – С. 328-330.

140. Ротань В.Г., Зуб І.В., Сонін О.Є. Науково-практичний коментар законодавства України про працю /15-те вид., допов. та переробл. /В.Г. Ротань, І.В. Зуб, О.Є. Сонін. – К.: Алерта, 2013. – 686 с.

141. Семенко Л. Органи, що розглядають індивідуальні трудові спори /Л. Семенко //Бюлетень Міністерства юстиції України. – 2010. – №5. – С. 100-102.

142. Скобелкин В.Н., Передерин С.В., Чуча С.Ю. и др. Трудовое процедурно-процессуальное право: учеб. пособие /В.Н. Скобелкин, С.В. Передерин, С.Ю. Чуча и др. – Воронеж: изд-во ВГУ, 2002.

143. Слісаренко Я.А. Комісія по трудових спорах: основні проблеми діяльності на сучасному етапі розвитку трудового законодавства /Я.А. Слюсаренко //Актуальні проблеми трудового права і права соціального забезпечення: тези доп. та наук. повідомл. учасн. V Міжнар. наук.-практ. конф. (Харків, 27-28 верес. 2013 р.) /за ред. В.В. Жернакова. – Х.: Право, 2013. – С. 423-426.

144. Слюсар А.М. До питання про необхідність визначення примирення як основної функції діяльності комісії по трудових спорах /А.М. Слюсар //Правове регулювання відносин у сфері праці і соціального забезпечення: проблеми і перспективи розвитку: тези доповідей і наук. повідомлень учасників VI Міжнарод. наук.-практ. конф. (м. Харків, 3-4 жовт. 2014 р. /за ред. В.В. Жернакова. – Х.: Право, 2014. – С. 35-37.

145. Слюсар А.М. Загальні принципи формування комісії по трудових спорах та процедура її створення /А.М. Слюсар //Актуальні проблеми трудового права і права соціального забезпечення: тези доп. та наук. повідомл. учасн. V Міжнар. наук.-практ. конф. (Харків, 27-28 верес. 2013 р.) /за ред. В.В. Жернакова. – Х.: Право, 2013. – 560 с.

146. Смолярчук В.И. Законодательство о трудовых спорах /В.И. Смолярчук. – М.: Юрид. лит., 1966.

147. Советское трудовое право: учебник /под ред. проф. В.С. Андреева. – М.: Высшая школа, 1971.

148. Советское трудовое право: учебник /под ред. А.С. Пашкова. – М.: Юрид. лит., 1976.

149. Сокол М.В. Порядок вирішення колективних трудових спорів і конфліктів в Україні /М.В. Сокол: Автореф. дис. ...канд. юрид. наук: 12.00.05; Інститут держави і права ім. В.М. Корецького НАН України. – К., 2010. – 20 с.

150. Сокол М.В. Порядок вирішення колективних трудових спорів і конфліктів в Україні: Монографія /М.В. Сокол. – Луцьк: друк ПП Іванюк В.П., 2011. – 208 с.

151. Соловьев А.А. Трудовые споры. Разрешение в комиссии и судах в 2007 году. – М.: А-Пиор, 2007.

152. Сорочишин М.В. Правові аспекти соціального діалогу у сфері праці: монографія /М.В. Сорочишин. – Одеса: Юридична література, 2014. – 208 с.

153. Стадник М.П. Формування і розвиток законодавства з питань розв'язання колективних трудових спорів /М.П. Стадник //Удосконалення трудового законодавства в умовах ринку /Відп. ред. Н.М. Хуторян. – К.: Ін Юре, 1999. – С. 117-142.

154. Стаховська Н. Правовий статус комісії по трудових спорах /Н. Стаховська //Справочник кадровика. – 2004. – №7 (25). – С. 23-25.

155. Суровська Л. Правове регулювання трудового арбітражу в Україні /Л. Суровська //Право України. – 2010. – №7. – С. 114-121.

156. Територіальна угода між виконавчим органом Київської міської ради (Київською міською державною адміністрацією), Спільним представницьким органом роботодавців м. Києва та Об'єднанням профспілок у м. Києві «Київська міська рада профспілок» на 2015–2017 роки. – К., 2015.

157. Трудове право України: Підручник /за ред. Н.Б. Болотіної, Г.І. Чанишевої. – К.: Т-во «Знання», КОО, 2000. – 564 с.

158. Трудове право України: Академічний курс: Підручник /[Пилипенко П.Д., Бурак В.Я., Козак З.Я. та ін.]; за ред. П.Д. Пилипенка. – 2-е вид., переробл. і доп. – К.: Видавничий Дім «Ін Юре», 2006. – 544 с.

159. Трудове право: підручник [для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл.] /В.В. Жернаков, С.М. Прилипко, О.М. Ярошенко та ін.; за ред. В.В. Жернакова. – Х.: Право, 2012. – 496 с.
160. Трудове право України: навч. посіб. [Г.І. Чанишева, Є.В. Краснов, І.В. Лагутіна та ін.]; Націон. ун-т «Одеська юридична академія». – Одеса: Фенікс, 2014. – 402 с.
161. Трудовое право: Энциклопедический словарь. – М.: Советская энциклопедия, 1969.
162. Трудовое право: Энциклопедический словарь /глав. ред. С.А. Иванов. – М.: Советская энциклопедия, 1979.
163. Трудовое право России: учебник /под ред. С.П. Маврина, Е.Б. Хохлова. – М., 2002.
164. Трудовое право России: учебник для бакалавров /под общ. ред. Е.Б. Хохлова, В.А. Сафонова. – 4-е изд., перераб. и доп. – М.: Издательство Юрайт; ИД Юрайт, 2012. – 673 с.
165. Трудовое право: учебник для бакалавров /отв. ред. К.Н. Гусов. – Москва: Проспект, 2015. – 672 с.
166. Трудовой кодекс Республики Узбекистан от 21 декабря 1995 года //Народное слово. – 30 января 1996 года. – №21-22 (1282-1283).
167. Трудовой кодекс Республики Таджикистан //Ахбори Маджлиси Оли Республики Таджикистан. – 1997. – №9. – Ст.112, 113.
168. Трудовой кодекс Азербайджанской Республики: Утв. Законом Азербайджанской Республики от 1 февраля 1999 г. №618-IQ //Собрание законодательства Азербайджанской Республики. – 1999. – №4. – Ст. 213.
169. Трудовой кодекс Республики Беларусь от 26 июля 1999 года №296-З //Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. – 1999. – №80. – 2/70.
170. Трудовой кодекс Республики Молдова от 28 марта 2003 г. //Monitorul Oficial. – 29 июля 2003 года. – №159-162. – Ст. 648.

171. Трудовой кодекс Кыргызской Республики от 4 августа 2004 года №106 //ЭРКИН-ТОО. – 20 августа 2004 года. – №67-70.

172. Трудовой кодекс Республики Армения от 09.11.2004 №НО-124.

173. Трудовой кодекс Республики Казахстан от 15 мая 2007 года №251-III //Ведомости Парламента Республики Казахстан. – Май 2007 года. – №9 (2490). – Ст. 65.

174. Трудовой кодекс Туркменистана от 18 апреля 2009 года №30-IV //Ведомости Меджлиса Туркменистана (1 апреля – 30 июня 2009 г.). – №2. – Ч.4. – Ст. 30.

175. Трудовые конфликты. Практическое руководство: сборник /под ред. А.М. Стопани. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Вопр. труда, 1926. – 215 с.

176. Трудовые споры /М.О. Буянова. – Москва: РГ–Пресс, 2014. – 560 с.

177. Трудовые споры: учеб. пособие /под ред. В.А. Сафонова, Е.Б. Хохлова. – Москва: Проспект, 2015. – 192 с.

178. Трюхан О.А. Організаційно-правові форми соціального діалогу у сфері праці /О.А. Трюхан: Дис. ...канд. юрид. наук: 12.00.05 /Одеська національна юридична академія. – О., 2006. – 200 с.

179. Фокіна Т. Альтернативні методи врегулювання трудових спорів /Т. Фокіна //Бюлетень Національної служби посередництва і примирення. – 2014. – №5-6. – С. 14-18.

180. Чанишева Г., Фадєєнко А. Розгляд судами справ у справах, що виникають з трудових правовідносин (окремі питання) /Г. Чанишева, А. Фадєєнко //Право України. – 1998. – №8. – С. 58-63.

181. Чанишева Г.І. Колективні відносини у сфері праці: теоретико-правовий аспект: Монографія /Г.І. Чанишева. – О.: Юрид. літ., 2001. – 328 с.

182. Чанишева Г.І. Поняття та види колективних трудових правовідносин //Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія: Юриспруденція: зб. наукових праць. Вип. 10-2. Т.2. – Одеса, 2014.– С. 4-7.

183. Черняева Д.В. Новейшие тенденции развития трудового права Великобритании /Д.В. Черняева //Труд за рубежом. – 2006. – №3. – С. 128-130.

184. Чернышова Т.В. Примирительные процедуры в трудовом праве /Т.В. Чернышова //Трудовое право. – 2011. – №3. – С. 45-51.

185. Шевченко В.Д. Про концептуальні засади побудови законодавства з питань вирішення трудових спорів в Україні /В.Д. Шевченко //Держава і право: Зб. наук. праць. – 2012. – Вип. 56. – С. 351-355.

186. Шевченко Д.В. Реформа трудового законодавства: правова модель вирішення колективних трудових спорів, конфліктів в Україні /Д.В. Шевченко //Часопис Київського університету права. – 2014. – №1. – С. 219-222.

187. Шрамков О., Нікітенко В. Конфліктогенні підприємства /О. Шрамков, В. Нікітенко //Бюлетень Національної служби посередництва і примирення. – 2014. – №3-4. – С. 25-36.

188. Яресько А. Доцільність функціонування комісій по трудових спорах /А. Яресько //Право України. – 1998. – №4. – С. 53-55, 66.

189. Ясинок М.М., Запара С.І. Проблеми та шляхи реформування системи вирішення трудових спорів в Україні /М.М. Ясинок, С.І. Запара //Розвиток законодавства про працю і соціальне забезпечення: здобутки і проблеми: тези доп. та наук. повідомл. учасн. IV Міжнар. наук.-практ. конф. (Харків, 5-6 жовт. 2012 р.) /за ред. В.В. Жернакова. – Х.: Право, 2012. – С. 75-80.

190. Ясинская-Казаченко А.В. Структурные элементы правоотношений при разрешении коллективных трудовых споров /А.Я. Ясинская-Казаченко //Актуальні проблеми трудового права і права соціального забезпечення: тези доп. та наук. повідомл. учасн. V Міжнар. наук.-практ. конф. (Харків, 27-28 верес. 2013 р.) /за ред. В.В. Жернакова. – Х.: Право, 2013. – С. 360-363.