

УДК 349.2

Н. В. Увароваздобувач кафедри правового забезпечення господарської діяльності
Харківського національного університету внутрішніх справ**СПОСОБИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ПОЗАСУДОВОЇ ФОРМИ
ВИРІШЕННЯ КОЛЕКТИВНИХ ТРУДОВИХ СПОРІВ**

У статті на основі аналізу наукових поглядів вчених і норм чинного законодавства України визначено способи вдосконалення позасудової форми вирішення колективних трудових спорів. Наголошено на необхідності створення трудового арбітражу як постійно діючого органу в складі Національної служби посередництва і примирення. Встановлено наявність значних недоліків, які передусім виявляються під час реалізації позасудової форми вирішення таких спорів.

Ключові слова: позасудова форма, вирішення колективних трудових спорів, трудовий арбітраж, посередництво, примирення.

Постановка проблеми. З метою охорони і захисту прав, свобод та інтересів особи в межах трудових відносин законодавством закріплено інститут колективних трудових спорів. Передбачено також багато способів вирішення колективних трудових спорів. Проте лише наявність таких способів ще не є безспірною гарантією того, що права, свободи й інтереси колективних суб'єктів трудових правовідносин будуть ефективно захищені. Так, аналіз стану законодавчої регламентації та закріплення механізмів вирішення колективних трудових спорів вказує на наявність значних недоліків у даній сфері суспільних відносин. У зв'язку із зазначеним варто окреслити основні напрями та способи вирішення колективних трудових спорів.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблема вдосконалення форм вирішення колективних трудових спорів не є новою. Зокрема, цьому питанню приділяли увагу: В.В. Лазор, О.С. Жидкова, П.В. Вовк, А.Т. Комзюк, В.М. Бевзенко, Р.С. Мельник, О.М. Перунова, Н.М. Швець, К.Ю. Мельник, А.О. Бабенко, М.І. Іншин, В.Л. Костюк, В.П. Мельник, І.Б. Шицький, В.В. Сердюк, Н.М. Кострова та багато інших. Однак більшість науковців акцентували увагу на вдосконаленні судової форми вирішення колективних трудових спорів. Водночас питання вдосконалення позасудової форми вирішення колектив-

них трудових спорів практично залишалося поза увагою вчених.

Мета статті – визначити та розглянути способи вдосконалення позасудової форми вирішення колективних трудових спорів.

Виклад основного матеріалу. Однією з основних проблем, що потребує розв'язання в контексті законодавчої регламентації вирішення колективних трудових спорів, є відсутність єдиного нормативно-правового акта, на рівні якого повинні бути передбачені порядок і процедури такої діяльності. Під час дослідження проблеми нормативно-правового регулювання розгляду та вирішення індивідуальних трудових спорів нами обґрунтовано, що такими актами мають стати Трудовий кодекс України, який би закріплював матеріальні норми, що регулюють трудові правовідносини, а також Трудовий процесуальний кодекс України, на рівні якого б здійснювалася безпосередня законодавча регламентація вирішення трудових спорів. Зазначимо, що такі акти повинні містити норми, які стосувалися б і порядку вирішення колективних трудових спорів, що сприяло б уніфікації законодавства, логічності викладу й закріплення нормативного матеріалу в його положеннях. Це мало б свій позитивний вплив і в аспекті вдосконалення системи трудового права загалом. Сьогодні ж порядок і процедури вирішення колективних трудових спорів регламентовано багатьма підзаконними нормативно-правовими актами, більшість з яких представлені наказами Національ-

ної служби посередництва і примирення. Таке становище не сприяє стабільності регулювання окресленої сфери суспільних відносин, а також його зрозумілості та зручності в користуванні всіма зацікавленими в цьому особами.

Зазначимо, що висвітлення способів вдосконалення вирішення колективних трудових спорів нами було розпочато з акцентування уваги на недоліках законодавчої регламентації даного питання не випадково. Якісна та стабільна нормативно-правова основа вирішення колективних трудових спорів має стати основним елементом вдосконалення досліджуваної діяльності. У положеннях Трудового процесуального кодексу України окреме місце повинно бути відведено позасудовій формі вирішення колективних трудових спорів шляхом перенесення відповідних приписів із Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» [1]. Останній із набуттям чинності Трудовим процесуальним кодексом України повинен бути визнаний таким, що втратив чинність. Таке перенесення має бути не суто технічним, а повинно врахувати наявні недоліки позасудової форми вирішення колективних трудових спорів.

Вважаємо, що сьогодні потребує вдосконалення такий метод вирішення колективного трудового спору, як діяльність щодо зазначеного трудового арбітражу. Так, по-перше, йдеться про те, що даний суб'єкт вирішення колективних трудових спорів є тимчасовим. Зокрема, згідно зі ст. 11 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», трудовий арбітраж утворюється за ініціативою однієї зі сторін колективного трудового спору або незалежного посередника [1]. Відповідно до Положення «Про трудовий арбітраж», затвердженого наказом Національної служби посередництва і примирення від 18 листопада 2008 р. № 135 (далі – Положення про трудовий арбітраж), трудовий арбітраж утворюється шляхом ухвалення кожною зі сторін відповідного рішення та підписання спільної угоди про утворення трудового арбітражу. В угоді про утворення трудового арбітражу визначається порядок організаційного та матеріально-технічно-

го забезпечення його роботи та порядок оплати праці членів трудового арбітражу. Склад трудового арбітражу формується шляхом призначення угодою між сторонами колективного трудового спору його членів [2].

З аналізу наведених законодавчих положень випливає, що трудовий арбітраж утворюється кожного разу для вирішення окремо взятого колективного трудового спору. Водночас кожного разу формується й склад членів трудового арбітражу. Такий стан речей, по-перше, негативно впливає на ефективність функціонування даного примирного органу, оскільки немає сталості в практиці розгляду та вирішення трудовим арбітражем колективних трудових спорів. Як цілком слушно зазначено, трудовий арбітраж є тимчасовим органом, який припиняє своє існування одразу ж після винесення рішення з конкретної колективної трудової розбіжності. Ось чому у фаховій юридичній літературі справедливо зазначають недостатню ефективність діяльності трудових арбітрів сьогодні [3, с. 51]. А тому цілком слушною виглядає позиція, висловлена В.В. Лазором під час дослідження проблем правового регулювання колективних трудових спорів в Україні. На думку вченого, доцільно, щоб постійно діючий трудовий арбітраж працював при Національній службі посередництва і примирення, яка була б відповідальною за його кадровий склад, функціонування й матеріальне забезпечення. Оскільки виникнення колективних трудових спорів і конфліктів зумовлене, насамперед, наявністю суспільних відносин із застосування найманої праці, то й предмет розгляду трудового арбітражу характеризується специфічними особливостями, які мають трудовправову природу, а отже, функціонування трудового арбітражу як постійно діючого юрисдикційного органу з вирішення колективних трудових розбіжностей має регулюватися нормами трудового права [4, с. 332].

По-друге, потребує вирішення питання складу членів трудового арбітражу. Законодавством передбачено, що передумовою набуття статусу члена трудового арбітражу є наділення особи правовим статусом арбітра. Зокрема, як вказано в Положенні про

трудова арбітраж, 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 ухвалення рішення по його суті [2]. Правовий статус арбітра, умови та порядок добору арбітрів, набуття та припинення ними своїх повноважень, а також порядок їх залучення до участі в роботі трудового арбітражу визначено на рівні Положення «Про арбітра», затвердженого наказом від 18 листопада 2008 р. № 132. З огляду на аналіз положень наведеного акта законодавства, основною метою діяльності арбітра як члена трудового арбітражу є участь у рішенні колективного трудового спору (конфлікту), яке ухвалюється трудовим арбітражем з урахуванням інтересів сторін колективного трудового спору (конфлікту). Для забезпечення проведення примирних процедур в Україні формується Список арбітрів. Список арбітрів – це система обліку арбітрів і відповідних даних про них. Список арбітрів формується Національною службою посередництва і примирення, яка здійснює: розроблення організаційних і методологічних принципів ведення Списку; забезпечення своєчасного внесення даних до інформаційної бази арбітрів; розроблення та вдосконалення технологій і програмних засобів ведення Списку; виконання в повному обсязі функцій адміністратора інформаційної бази даних Списку; інформаційне обслуговування користувачів даними інформаційної бази Списку арбітрів [5].

Умови й порядок підготовки арбітрів, отримання особою посвідчення арбітра визначено на рівні Положення «Про порядок підготовки посередників та арбітрів, їх сертифікації», що затверджено наказом Національної служби посередництва і примирення від 30 вересня 2009 р. № 54. Відповідно до приписів вищенаведеного нормативно-правового акта, право на включення до списків арбітрів і отримання посвідчення арбітра мають громадяни України, які здобули вищу освіту (не нижче освітньо-кваліфікаційного рівня спеціаліста та магістра), мають відповідні знання

із проведення примирних процедур примирною комісією та трудовим арбітражем із вирішення колективних трудових спорів (конфліктів), досвід роботи не менше трьох років за фахом юриста, економіста, фінансиста та склали іспит [6].

Аналіз наведених положень свідчить, що правий статус арбітра дещо схожий із правовим статусом судді. Водночас в юридичній літературі часто визначають правовий статус судді як «незалежного арбітра». Так, у семантичному сенсі слово «арбітр» тлумачать у значенні: посередник, суддя, до якого звертаються для розв'язання суперечок, що не підлягають судовому розгляду [7, с. 38]. Тобто вказується не на саму особу арбітра, а на форму вирішення ним правового спору – судову або ж позасудову. Окрім того, досліджуючи теоретичні та практичні проблеми становлення та розвитку конституційного судочинства в Україні, А.В. Портнов зауважує, що принцип правосуддя, спрямований на повноту, всебічність і об'єктивність судового провадження, означає, що суд у судовому процесі виступає як незалежний арбітр, який через законодавчо визначені процедури зобов'язаний забезпечити якісне правосуддя без будь-якої упередженості [8, с. 210]. Тобто за своїм змістовним навантаженням категорії «арбітр» і «суддя» є дуже схожими. Навіть більше, сама діяльність арбітра з вирішення колективного трудового спору дещо подібна до діяльності судді з розгляду та вирішення правових спорів. Арбітр так само досліджує докази, забезпечує змагальність сторін, неупередженість і об'єктивність постановлення рішення та багато інших аспектів, що мають значення в процесі вирішення колективного трудового спору по суті. А тому вважаємо, що правовий статус арбітра повинен бути врегульований не на підзаконному нормативно-правовому рівні, а закріплений на рівні закону України.

На окрему увагу заслуговує питання виконання рішення трудового арбітражу, яке ухвалене даним органом за результатами розгляду та вирішення колективного трудового спору. Не викликає сумніву, що кінцевим результатом діяльності трудового арбітражу має стати не просто постановлення ним рішення, а й його реальне виконання. Проте

на рівні законодавства така обов'язковість передбачена в дуже сумнівний спосіб. Так, по-перше, відповідно до ст. 12 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», рішення трудового арбітражу про вирішення колективного трудового спору є обов'язковим для виконання, якщо сторони про це попередньо домовилися [1]. У зв'язку із чим виникає логічне запитання – якщо такої попередньої домовленості не було, то навіщо взагалі ініціювати процедуру вирішення колективного трудового спору трудовим арбітражем? Адже може скластися ситуація, коли рішення ухвалено, але фактично воно не виконується, оскільки виконуватися й не повинно. У такому разі розгляд і вирішення колективного трудового спору трудовим арбітражем буде юридичною фікцією. І тут стикаємося із другою проблемою – законодавством не передбачено відповідальності сторін за невиконання рішень трудового арбітражу з вирішення колективного трудового спору. Тобто навіть у разі наявності зазначених вище попередніх домовленостей, обов'язковість рішень трудового арбітражу з вирішення колективного трудового спору піддається сумніву, бо не забезпечується жодним чином.

Наведеній проблематиці вже неодноразово приділялася увага вченими-правознавцями. Зокрема, на сторінках фахових юридичних джерел зазначається той факт, що актуальною проблемою сьогодення в українській правовій системі є те, що навіть коли рішення трудового арбітражу набуває для сторін обов'язкового характеру (тобто наявна попередня домовленість сторін про виконання даного рішення), чинним законодавством не забезпечений порядок виконання рішень трудового арбітражу, а також відповідальність за невиконання цих рішень. Причиною такої ситуації є відсутність нормативно-правової бази, яка б забезпечила виконання ухваленого трудовим арбітражем рішення, відсутність відповідальності самого трудового арбітражу за обґрунтованість, доцільність і реальну можливість реалізації такого рішення, а також тимчасовий характер роботи цього органу. Вихід із такої ситуації в тому, щоб надати рішенням трудового арбітражу силу виконавчого листа й, крім того, надати даному органу контролюючу функцію для того, щоб вважати робо-

ту трудового арбітражу завершеною лише після виконання ухваленого ним рішення [3, с. 51]. У даному разі йдеться про застосування щодо рішень трудових арбітражів правил виконавчого провадження.

Правові й організаційні засади виконавчого провадження закріплені на рівні Закону України «Про виконавче провадження» від 2 червня 2016 р. З аналізу ст. 1 вищенаведеного нормативно-правового акта випливає, що виконавче провадження як завершальна стадія судового провадження та примусове виконання судових рішень і рішень інших органів (посадових осіб) – це сукупність дій органів та осіб, що спрямовані на примусове виконання рішень і проводяться на підставах, у межах повноважень і в спосіб, що визначені національним законодавством, а також рішеннями, які підлягають примусовому виконанню. Водночас у ст. 3 даного законодавчого акта наведено перелік рішень, що підлягають примусовому виконанню [9], серед яких відсутні рішення трудового арбітражу. А тому вважаємо за доцільне внести зміни до вказаної норми, позначивши в ній, що рішення трудового арбітражу підлягають примусовому виконанню. Звичайно, такі зміни можуть бути внесені після належного законодавчого врегулювання як правового статусу трудового арбітражу загалом, так і процедури розгляду та вирішення ним колективних трудових спорів.

Отже, вважаємо за доцільне створення трудового арбітражу як постійно діючого органу в складі Національної служби посередництва і примирення. Його правовий статус, як і правовий статус арбітрів (членів трудового арбітражу), повинен бути врегульований виключно нормами трудового права – основні положення щодо його функціонування закріпленні на рівні Трудового кодексу України, а порядок вирішення ним колективних трудових спорів визначено в положеннях Трудового процесуального кодексу України. Окремим способом вдосконалення процедури розгляду та вирішення колективних трудових спорів трудовим арбітражем варто вважати законодавче забезпечення принципу обов'язковості рішень даного органу, що здійснюється в межах виконавчого провадження.

Висновки і пропозиції. Отже, аналіз положень чинного національного законо-

давства, на рівні якого здійснюється нормативно-правова регламентація порядку розгляду та вирішення колективних трудових спорів, свідчить про наявність значних недоліків у реалізації позасудової форми вирішення таких спорів. Зокрема, йдеться про недосконалість розгляду та вирішення колективного трудового спору трудовим арбітражем: закріплення його правового статусу на підзаконному нормативно-правовому рівні; функціонування його як тимчасового органу, що створюється для розв'язання конкретного колективного трудового спору; відсутність законодавчого забезпечення принципу обов'язковості рішень трудового арбітражу.

Список використаної літератури:

1. 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.
2. Про затвердження Положення про трудовий арбітраж: наказ Національної служби посередництва і примирення від 18 листопада 2008 р. № 135. URL: https://ips.ligazakon.net/document/view/mus9569?an=204&ed=2008_11_18.
3. Автанділов В.Р. Можливі шляхи вдосконалення роботи трудового арбітражу. Бюлетень Національної служби посередництва і примирення. 2002. № 9. С. 51–52.
4. Лазор В.В. Проблеми правового регулювання трудових спорів і конфліктів за умов формування ринкових відносин в Україні: дис. ... д. юрид. наук: 12.00.05. Луганськ, 2005. 449 с.
5. Про затвердження Положення про арбітра: наказ Національної служби посередництва і примирення від 18 листопада 2008 р. № 132. URL: https://ips.ligazakon.net/document/view/mus9522?an=103&ed=2008_11_18.
6. Про затвердження Положення про порядок підготовки посередників та арбітрів, їх сертифікації: наказ Національної служби посередництва і примирення від 30 вересня 2009 р. № 54. URL: <https://ips.ligazakon.net/document/view/MUS24735?an=1&bl=mus9522>.
7. Великий тлумачний словник сучасної української мови (з дод., допов. та CD) / уклад. і голов. ред. В.Т. Бусел. К.; Ірпінь: ВТФ «Перун», 2009. 1736 с.
8. Портнов А.В. Становлення і розвиток конституційного судочинства в Україні: теоретичні та практичні проблеми: дис. ... д. юрид. наук: 12.00.02. К., 2009. 474 с.
9. Про виконавче провадження: Закон України від 2 червня 2016 р. № 1404-VIII. Голос України. 2016. № 122–123.

Уварова Н. В. Способы совершенствования внесудебной формы разрешения коллективных трудовых споров

В статье на основе анализа научных взглядов ученых и норм действующего законодательства Украины определены способы совершенствования внесудебной формы разрешения коллективных трудовых споров. Отмечена необходимость создания трудового арбитража в качестве постоянно действующего органа, осуществляющего свою деятельность в составе Национальной службы посредничества и примирения. Установлено наличие значительных недостатков в реализации внесудебной формы разрешения подобных споров.

Ключевые слова: внесудебная форма, разрешения коллективных трудовых споров, трудовой арбитраж, посредничество, примирение.

Uvarova N. Ways to improve the out-of-court form of solving collective labor disputes

In the article, based on the analysis of scientific views of scientists and the norms of the current legislation of Ukraine, ways of improving the out-of-court form of solving collective labor disputes are defined. The necessity of creating labor arbitration as a permanent body is emphasized as part of the National Mediation and Reconciliation Service. The existence of significant disadvantages, which in the first place occurs during the implementation of extrajudicial forms of resolving such disputes, has been established.

Key words: extra-judicial form, collective labor disputes settlement, labor arbitration, mediation, reconciliation.