ПОРЯДОК ВИРІШЕННЯ ІНДИВІДУАЛЬНИХ ТРУДОВИХ СПОРІВ В УКРАЇНІ ТА ЄВРОПЕЙСЬКОМУ СОЮЗІ

Фурсік С. В.
студент 5-го курсу юридичного факультету
ДВНЗ «УжНУ»

Робота над комплексним реформуванням трудового законодавства України, у тому числі порядком вирішення індивідуальних трудових спорів в Україні була розпочата з Декларації у 2001 році, в рамках Проекту Міжнародної Організації Праці [7, 1].

Концепція реформування законодавства України про працю передбачала розроблення проекту Трудового кодексу, який і по теперішній час перебуває в режимі очікування.

Дослідження вирішення індивідуальних трудових спорів ґрунтується на наукових працях вітчизняних та зарубіжних науковців: В. В. Лазор, С. І. Запара,

М. М. Ясинок, Н. В. Дараганова, В. С. Балух, С. В. Лозовой, В. Я. Буряк, І. В. Терещенко, Дж. Парсел та ін.

На сьогоднішній день, порядок вирішення індивідуальних трудових спорів визначений в главі XV Кодексу законів про працю «Індивідуальні трудові спори».

За ознакою підвідомчості можна виділити три види порядку розгляду індивідуальних трудових спорів:

- Загальний порядок, яким передбачено досудове вирішення трудових спорів у комісіях з трудових спорів (далі – КТС) [3, ст. 221]. При цьому, якщо спір не буде вирішений в КТС і сторони оскаржують її рішення, то він буде розглядатися в суді.
- Судовий порядок, згідно з яким трудовий спір розглядається районними, районними у місті, міськими чи міськрайонними судами [3, ст. 221].
- Особливий порядок, що характеризується специфічністю розгляду трудових спорів окремих категорій працівників. Сюди відносять суддів, прокурорсько-слідчих працівників, а також працівників навчальних, наукових та інших установ прокуратури, які мають класні чини [3, ст. 223].

Більшість індивідуальних трудових спорів розглядається в комісіях з трудових спорів.

Основне призначення КТС – несудовий захист трудових прав працівників від можливих зловживань чи порушень з боку роботодавця. Тому законодавством передбачено лише право працівника на звернення із заявою до комісії по трудових спорах. Роботодавець такого права не має, оскільки він наділений по відношенню до працівника владними повноваженнями.

У КЗпП зазначено, що комісія по трудових спорах – обов'язковий первинний орган із розгляду трудових спорів, що виникають на підприємствах. Але в Конституції України, зокрема в статтях 55 і 124, передбачено право будь-якої особи на звернення безпосередньо до суду, коли порушено її права та законні інтереси [1, ст. 55, 124]. Тому, навіть якщо на підприємстві діє КТС, працівник не зобов'язаний звертатися до комісії, а вправі відразу подати заяву про вирішення трудового спору до суду.

Порядок розгляду індивідуальних трудових спорів у суді регламентується КЗпП України і Цивільним процесуальним кодексом України.

Не варто забувати також, що Україна як європейська держава визначила для себе євроінтеграційний шлях розвитку. Після набуття членства у Раді Європи, Україна ратифікувала основні акти цієї установи - Європейську Конвенцію про захист прав та основоположних свобод людини і Європейську соціальну хартію (1996 рік). Як наслідок, громадяни України здобули право звертатися за захистом своїх прав(зокрема і у сфері трудового законодавства) до Європейського суду з прав людини.

Тому сьогодні громадяни України, які вважають, що їх права були порушеними та не знайшли належного захисту на національному рівні, можуть звернутися до Страсбурзького суду з індивідуальною заявою [6].

Громадяни, які виявили бажання захищати свої права в Європейському суді, повинні надіслати до нього заяву-скаргу на державу-учасницю Конвенції. Тобто Європейський суд з прав людини розглядає порушення лише тих прав, які гарантуються Конвенцією, а прийнятою скарга може бути лише щодо держав, які є учасниками Конвенції та ратифікували відповідні протоколи до неї. Процес подання скарги в Європейський суд детально визначено у Правилах процедури суду. Строк позовної давності складає шість місяців від дати прийняття остаточного рішення [2, ст. 35].

В країнах Європи індивідуальні трудові спори також можуть вирішуватися у відповідних судових органах – спеціальних трудових або цивільних судах. Наприклад у Франції, вони носять назву «прюдомінальні суди» (від французького «prud'homme» – старофранцузької назви людини визнаної мудрості та чесності), у Великобританії - іменуються промисловими судами [5, 75-76].

Однак судові процедури є довготривалими, затратними й обтяжливими для всіх сторін. Тому останнім часом у країнах Європи з'явилася тенденція до вирішення трудових спорів шляхом альтернативних процедур. До альтернативних процедур вирішення спорів (далі – АПВС) можна віднести такі як примирення, медіація, залучення інспекторів з праці та інші.

Примиренням є вид АПВС, за якого третя сторона діє лише як посередник між сторонами конфлікту. Головним завданням такого посередника є заохочення до врегулювання антагоністичних позицій. В Європейському Союзі ця процедура примирення діє на Кіпрі, в Ірландії, Мальті, Норвегії, Іспанії і Великій Британії. В деяких країнах процедура примирення є обов'язковою, оскільки суд має бути впевнений, що спроби вирішити трудовий спір були зроблені до початку розгляду справи.

Медіація за своїм характером є схожою до примирення. Цей тип АПВС також передбачає наявність неупередженої третьої сторони – медіатора, який не лише закликає сторони до примирення, а й певними діями допомагає їм досягти згоди. Можна сказати, що медіація набуває традиційної форми вирішення суперечностей, коли третя сторона вислуховує обидві сторони конфлікту і намагається обрати той варіант рішення, який би задовольняв інтереси і потреби всіх учасників конфлікту до прийняття рішення, яке не передбачає юридичних зобов'язань. Більшість країн ЄС мають механізми медіації.

Для запезбечення АПВС, деякі країни Європи використовують інспектора праці. На практиці багато з інспекторів праці надають звичайний ряд послуг примирення і медіації. Багато чого залежатиме від повноважень інспектора, а також від його схильності долучатися до цього типу роботи [9].

Отже, АПВС характеризуються залученням нейтральних посередників, які не беруть участі в прийнятті рішення, або ж таких, що мають право на прийняття рішень, обов'язкових для виконання сторонами лише за їх згодою, а головним завданням таких процедур є примирення.

Сучасний стан вирішення індивідуальних трудових спорів в Україні характеризується наявністю великої кількості проблем, до яких можна віднести:

- синдром «пострадянської країни», коли серед працівників побутує думка, що звернення до відповідних органів не принесе бажаного результату, а можливо і погіршить існуючу ситуацію;
- «правовий нігілізм» населення;
- невикористання потенціалу Національної служби примирення і посередництва в Україні як можливого консультаційного та організаційного органу при вирішенні індивідуальних трудових спорів;
- відсутність на багатьох підприємствах КТС – через малу чисельність найманих працівників підприємства або через відсутність ініціативи з боку працівників чи роботодавця;
- невиконання рішення КТС роботодавцем, оскільки для роботодавця комісія не є дійсно авторитетним органом.

Нажаль, навіть остання редакція Проекту Трудового кодексу не вирішує проблем індивідуальних трудових спорів в Україні. Ці та інші обставини створюють потребу у аналізі стану речей та виробленні пропозицій щодо удосконалення системи вирішення трудових спорів.

Звичайно, розглядати альтернативні способи як «панацею» не можна, але чимало факторів свідчить на користь запровадження в Україні АПВС:

1) Перш за все, при використанні АПВС сторони індивідуального трудового спору беруть участь у примиренні чи медіації добровільно, як під час прийняття рішення про таку процедуру вирішення спору, так і в процесі її проведення та досягнення взаємовигідних домовленостей та виконання рішень.

2) Сторонам спору надається право самостійно обрати медіатора або посередника (з реєстру незалежних медіаторів, наприклад, Українського Центру Медіації або Українського центру Примирення). Обраний медіатор зобов’язаний завчасно повідомити інформацію про наявність будь-якої особистої чи фінансової зацікавленості у результаті медіації або про наявність інших відомих йому обставин, що можуть призвести до конфлікту інтересів.

3) Ще одна перевага АПВС - приватний характер вирішення спору. На відміну від розгляду справ у судах, які проводяться відкрито, за винятків випадків, коли законодавством допускається закритий судовий розгляд, процедура медіації дозволяє дотримуватися принципу конфіденційності, що дозволяє вирішити індивідуальний трудовий спір без відкриття широкій громадськості інформації щодо предмета спору та інших питань.

4) Розгляд індивідуального трудового спору за АПВС є більш простим і, відповідно, більш зручним для сторін ніж судові процеси.

5) При АПВС витрати сторін значно скорочуються за рахунок відсутності судових витрат.

6) Практика вирішення спорів за допомогою АПВС в країнах Європи доводить, що примирення та медіація збільшують ймовірність збереження нормальних стосунків між сторонами індивідуального трудового спору після його розв’язання.

7) В разі прийняття сторонами трудового конфлікту взаємовигідного рішення, вони виконують його без затримок та без втручання виконавчої служби.

8) Широке застосування АПВС при вирішенні індивідуальних трудових спорів дозволить сприяти розвантаженню судів від значної кількості справ, що виникають на ґрунті трудових суперечок [8, 79-80].

Базуючись на аналізі зарубіжного досвіду, є достатні підстави говорити про необхідність запровадження у вітчизняній практиці альтернативних способів вирішення індивідуальних трудових спорів, спрямованих на їх мирне розв'язання.

Разом з тим, потрібно констатувати майже повну відсутність належної національної законодавчої бази з питань АПВС, а також відсутність в українського суспільства достатньої інформації про альтернативні процедури вирішення трудових спорів.

Маємо надію, що в майбутньому процеси інтеграції Україні у європейський правовий простір пришвидшаться і законодавець врахує досвід передових країн у питанні вирішення трудових спорів. Держава за допомогою права повинна створити механізм, націлений на взаємне врахування інтересів сторін - учасників трудових відносин.

Науковий керівник:
к.ю.н., доц. Попович А. І.

Список використаних джерел:

1) Конституція України: затв. Законом України від 28 червня 1996 р. № 254/96-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.

2) Конвенція про захист прав і основоположних свобод людини: ратифікована Законом України № 475/97-ВР від 17 липня 1997 р. та протоколи до неї: №№ 1, 2, 4, 7 та 11 (зі змінами) // Офіц. вісник України. – 1998. – № 13 / 2006. – № 32. – С. 270.

3) Кодекс законів про працю України: затв. Законом України № 322-VIII (322а-08) від 10 груд. 1971 р. // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – Додаток до № 50. – Ст. 375.

4) Цивільний процесуальний кодекс України: затв. Законом України від 18 березня 2004 р. № 1618-IV // Відомості Верховної Ради України. – 2004. – № 40. – Ст. 492.

5) Вісник Вищої ради юстиції: електронне науково-практичне видання / засн. Вищою радою юстиції та НУ «Одеська юридична академія»; гол. ред.: к.ю.н. В. М. Колесниченко. – 2009. – Од.: НУ «Одеська юридична академія». – 2010, №2.

6) Віче: часопис / заснований Верховною Радою України; головний редактор – С. Писаренко. – 1992. - Щомісяч. – Проблеми розгляду індивідуальних трудових спорів у Європейському суді з прав людини. - №10. - травень 2009.

7) До питання про вирішення трудових спорів у новому Трудовому кодексі України [Електронний ресурс] : доповідь / С. І. Запара. – Сумський

національний аграрний університет. – Режим доступу - http://repo.sau.sumy.ua/bitstream/123456789/1541/1/2013%20,%208-9%20%D0%BB%D1%8E%D1%82%D0%BE%D0%B3%D0%BE.pdf

8) Юридична наука: журнал / заснований Національною академією управління; головний редактор – С. Єрохін. – 2004. - Медіація як один із альтернативних способів вирішення індивідуальних трудових спорів. - №6. – 2011.

9) Purcell, J. (2010). Individual disputes at the workplace: Alternative disputes resolution. (Індивідуальні трудові спори, Альтернативне вирішення спорів). / Режим доступу: http://eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/comparative-information/individual-disputes-at-the-workplace-alternative-disputes-resolution/