

*Дейнека В. М.,**здобувач кафедри трудового права
та права соціального забезпечення**Національного університету «Одеська юридична академія»*

БЕЗПОСЕРЕДНІ ПЕРЕГОВОРИ ЯК СПОСІБ УРЕГУЛЮВАННЯ РОЗБІЖНОСТЕЙ МІЖ ПРАЦІВНИКОМ І РОБОТОДАВЦЕМ

Анотація. У статті характеризуються безпосередні переговори як спосіб вирішення розбіжностей між працівником і роботодавцем. Вносяться пропозиції щодо удосконалення правового регулювання безпосередніх переговорів між працівником і роботодавцем за чинним Кодексом законів про працю України і проектом Трудового кодексу України.

Ключові слова: індивідуальні трудові спори, безпосередні переговори, працівник, роботодавець.

Постановка проблеми. Чинний Кодекс законів про працю України (далі – КЗпП) містить окрему главу XV «Індивідуальні трудові спори», нормами якої працівникові надане право захищати індивідуальні трудові права та інтереси шляхом звернення до комісії з трудових спорів і місцевих судів. Якщо комісія з трудових спорів у цей час практично не діє, то судовий захист є найбільш ефективною формою захисту працівниками своїх трудових прав та інтересів. Недостатня дієвість інших форм захисту обумовлюється і відсутністю їх належного правового забезпечення, зокрема відповідної правової регламентації механізму врегулювання розбіжностей шляхом безпосередніх переговорів працівника і роботодавця.

Проблеми розгляду індивідуальних трудових спорів досліджуються в роботах В.Д. Архіпова, М.Й. Бару, Н.Б. Болотіної, В.Я. Бурак, С.А. Голошапова, П.Ф. Єлісейкіна, О.М. Куренного, І.В. Лагутіної, В.В. Лазор, П.Д. Пилипенка, С.М. Прилипка, В.Г. Ротаня, В.І. Смолярчука, І.О. Снігірьової, А.І. Ставцевої, В.М. Скобелкіна, В.М. Толкунової, О.М. Ярошенка та інших.

Метою статті є дослідження безпосередніх переговорів працівника і роботодавця як способу врегулювання розбіжностей, що виникли між ними, та внесення пропозицій щодо удосконалення їх законодавчого регулювання.

Виклад основного матеріалу дослідження. Главою XV чинного КЗпП закріплюється порядок розгляду індивідуальних трудових спорів, хоча в зазначеній главі відсутнє визначення поняття цього виду спорів. Поняття індивідуальних трудових спорів визначається в 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. 417–436).

У частині першій ст. 417 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, колективного чи трудового договору, інших вимог працівником або роботодавцем щодо порушення їх прав.

Таке визначення поняття індивідуального трудового спору викликає заперечення. 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 звернувся до компетентного органу з розгляду трудових спорів [1, с. 665].

Не можна також погодитися із визначенням у частині другій ст. 417 проекту ТК України предмету індивідуального трудового спору.

У науці трудового права індивідуальні трудові спори за предметом спору поділяються на спори про застосування чинного трудового законодавства (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 актом [2, с. 999]. Виходячи зі змісту частини другої ст. 417 проекту ТК України, до індивідуальних трудових спорів віднесено обидві категорії спорів. Однак чітко предмет індивідуального трудового права в статті не визначений. Не можна також погодитися із виокремленням у частині першій ст. 417 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 норм чинного трудового законодавства або встановлення чи зміни умов праці.

Видається доцільним визначити поняття індивідуальних трудових спорів у частині першій ст. 417 як неврегульовані шляхом безпосередніх переговорів розбіжності між працівником і роботодавцем щодо застосування норм трудового законодавства або встановлення чи зміни умов праці, які вирішуються в органах з розгляду трудових спорів (комісії з трудових спорів, суді).

Слід звернути увагу на те, що в частині першій ст. 417 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. Смолярчуком [3, с. 11–12], 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. Відповідно моментом виникнення індивідуального трудового спору вважається звернення із заявою до відповідного

органу, що наділений повноваженнями з розгляду трудового спору.

Оскільки за цією концепцією не існує спора поза спеціального юрисдикційного (або примирного) органу, то і законодавець не визначає в 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 ст. 381 Трудового кодексу Російської Федерації, ст. 377 Трудового кодексу Республіки Білорусь, ст. 173 Трудового кодексу Казахстану, в яких закріплено процесуально-правову концепцію трудового спору.

На нашу думку, найбільш прийнятною є матеріально-правова концепція спору про право, за якою розбіжності сторін розглядаються в рамках матеріально-охоронного правовідношення [4]. Виходячи з цього 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 (примірно-посередницького, юрисдикційного) спір не перетворюється в 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.

Зміст зазначених вище статей проекту ТК України дозволяє дійти висновку, що розробники законопроекту врахували другу концепцію виникнення трудового спору і спробували в ст. 423 частково врегулювати доюрисдикційне вирішення індивідуального трудового спору зусиллями самих сторін. Відповідно до ст. 423 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.

Проте позиція розробників законопроекту є непослідовною, оскільки в ст. 359 «Поняття колективного трудового спору, конфлікту» колективний трудовий спір визначається вже як неврегульовані розбіжності, що виникли між сторонами соціального діалогу.

Вирішення трудового спору 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 осіб [5, с. 69]. У зв'язку з цим А.М. Лушніков і М.В. Лушнікова в 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 органами [6, с. 340–341]. Перші реалізуються в рамках доюрисдикційного врегулювання трудових спорів без звернення сторін правовідносин за захистом до компетентного юрисдикційного або примірно-посередницького органу.

За юридичною природою доюрисдикційне регулювання являє собою узгоджувальний порядок вирішення трудового спо-

ру, який передбачає досягнення сторонами взаємоприйнятної угоди і виконання зобов'язаною особою своїх обов'язків. Тобто йдеться про реалізацію взаємного праводомагання сторін трудового договору.

Згідно із частиною другою ст. 224 КЗпП трудовий спір підлягає розглядові в комісії по трудових спорах, якщо працівник самостійно або за участі профспілкової організації, що представляє його інтереси, не врегулював розбіжності при безпосередніх переговорах з власником або уповноваженим ним органом. Однак цей порядок доюрисдикційного регулювання індивідуального трудового спору не має обов'язкового характеру і не перешкоджає зверненню працівника до комісії з трудових спорів 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 в спорах про виплату належної йому заробітної плати – без обмеження будь-яким строком (ч. 1 ст. 225 КЗпП). Чинний КЗпП не містить жодної норми, яка б встановлювала порядок і строки доюрисдикційного вирішення індивідуального трудового спору шляхом безпосередніх переговорів його сторін.

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 в цих статтях обов'язки представників роботодавця забезпечені санкціями на випадок їх невиконання шляхом притягнення до дисциплінарної або адміністративної 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).

Як ст. 224 чинного КЗпП, так і ст. 423 проекту ТК України передбачено регулювання розбіжностей у ході безпосередніх переговорів лише до звернення працівника до комісії з трудових спорів. 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 № 9 «Про застосування Конституції України при здійсненні правосуддя»).

Можливість врегулювати 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.

Таким чином, досудовий розгляд індивідуальних трудових спорів включає дві стадії: 1) доюрисдикційне вирішення індивідуального трудового спору шляхом безпосередніх переговорів працівника з роботодавцем із врегулювання розбіжностей, що виникли; 2) звернення працівника із заявою до комісії із

трудова спорів і вирішення індивідуального трудового спору комісією із трудових спорів.

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 зазначено прогалину не усунуто, встановлено тільки строк врегулювання розбіжностей, що виникли. Таким чином, працівник вправі звернутися до роботодавця за вирішенням розбіжностей, що виникли, але цьому праву не кореспондує обов'язок роботодавця вступити в безпосередні переговори. Як видається, ст. 423 слід було б доповнити нормою, якою зобов'язати роботодавця надати письмову відповідь працівникові протягом двох тижнів після звернення. Відсутність у ст. 423 проекту ТК України санкцій на випадок невиконання роботодавцем обов'язку надати працівникові відповідь у визначений строк значно знижує ефективність норми, що міститься в зазначеній статті.

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 досягнення сторонами згоди засвідчувався протоколом, який мав силу рішення комісії з трудових спорів. Вважалося, що вимогу працівника відторгнуто, якщо адміністрація в 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 вченими [7, с. 36].

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 в рамках Консультативної, узгоджувальної та арбітражної служби (ACAS) [8].

Висновки. Таким чином, у проекті ТК України пропонується врегулювати доюрисдикційний порядок вирішення індивідуального трудового спору наступним чином: передбачити безпосередні переговори працівника і роботодавця як спосіб вирішення розбіжностей між працівником і роботодавцем, що є обов'язковою стадією розгляду індивідуального трудового спору; встановити обов'язок роботодавця вступити в 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 в ході переговорів.

Необхідність законодавчого врегулювання стадії вирішення індивідуального трудового спору зусиллями самих сторін є очевидною, враховуючи нормативне закріплення відповідної процедури щодо вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) Законом України «Про порядок вирішення колек-

тивного трудового спору (конфлікту)» від 3 березня 1998 р. Відповідні норми містяться і в Главі 3 «Колективні трудові спори, конфлікти» Книги шостої «Колективні трудові відносини» проекту ТК України. 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.

Література:

1. Болотіна Н.Б. Трудове право України : підручник / Н.Б. Болотіна. – К. : Знання, 2008. – 860 с.
2. Лушников А.М., Лушнікова М.В. Курс трудового права : в 2 т. / А.М. Лушников. – М. : Статут, 2009. – Т. 2 : Коллективное трудовое право. Индивидуальное трудовое право. Процессуальное трудовое право. – 1151 с.
3. Смолярчук В.И. Законодательство о трудовых спорах / В.И. Смолярчук. – М., 1966.
4. Елисейкин П.Ф. Гражданское процессуальное правоотношение / П.Ф. Елисейкин. – Ярославль, 1973 и др.
5. Елисейкин П.Ф. Природа доюрисдикционного урегулирования разногласий / П.Ф. Елисейкин // Вопросы развития и защиты прав граждан. – Калинин, 1975.
6. Лушников А.М., Лушнікова М.В. Курс трудового права : в 2 т. / А.М. Лушников. – М. : Статут, 2009. – Т.1 : Сущность трудового права и история его развития. Трудовые права в системе прав человека. Общая часть. – 2-е изд., перераб. и доп. – 879 с.
7. Костян И., Пискарев И., Шеломов Б. О специализированных судах по трудовым делам и Трудовом процессуальном кодексе / И. Костян // Хозяйство и право. – 2003. – № 8.
8. Черняева Д.В. Новейшие тенденции развития трудового права Великобритании / Д.В. Черняева // Труд за рубежом. – 2006. – № 3. – С. 128–130.

Дейнека В. М. Непосредственные переговоры как способ урегулирования разногласия между работником и работодателем

Аннотация. В статье характеризуются непосредственные переговоры как способ урегулирования разногласий между работником и работодателем. Вносятся предложения по совершенствованию правового регулирования непосредственных переговоров между работником и работодателем по действующему Кодексу законов о труде Украины и проекту Трудового кодекса Украины.

Ключевые слова: индивидуальные трудовые споры, непосредственные переговоры, работник, работодатель.

Deineka V. Direct negotiations as a way of settlement of dispute between employee and employer

Summary. Direct negotiations as a way of dispute settlement between the employee and the employer are characterized in the article. Proposals are made on improvement of legal regulation of direct negotiations between the employee and the employer under the current Code of Laws on Labour of Ukraine and the draft Labour Code of Ukraine.

Key words: individual labor disputes, direct negotiations, employee, employer.