

*Пасечник О. В.,
здобувачка кафедри трудового права та права соціального забезпечення
Національного університету «Одеська юридична академія»*

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ВИРІШЕННЯ КОЛЕКТИВНИХ ТРУДОВИХ СПОРІВ (КОНФЛІКТІВ) ЗА ЗАКОНОДАВСТВОМ УКРАЇНИ, РЕСПУБЛІКИ БІЛОРУСЬ ТА РЕСПУБЛІКИ МОЛДОВА

Анотація. У статті здійснюється порівняльно-правовий аналіз правового регулювання вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) за законодавством України, Республіки Білорусь та Республіки Молдова.

Аналізуються положення Конституції України, Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» від 3 березня 1998 року. Звертається увага на те, що в Законі України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» відсутня окрема стаття про перелік нормативно-правових актів, із яких складається законодавство України про вирішення колективних трудових спорів (конфліктів).

У ст. 2 КЗпП України серед основних трудових прав працівників закріплено право на вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) у встановленому законом порядку, однак нормами Кодексу право юридично не забезпечено, з чим не можна погодитись.

Зазначену прогалину не усунуто і в проекті Трудового кодексу України, в якому вирішенню колективних трудових спорів (конфліктів) присвячено тільки одну статтю 337 «Колективний трудовий спір» Книги шостої «Колективні трудові відносини».

Аналізуються положення Конституції Республіки Білорусь, Трудового кодексу Республіки Білорусь, Конституції Республіки Молдова, Трудового кодексу Республіки Молдова щодо вирішення колективних трудових спорів (колективних трудових конфліктів).

Формулюються пропозиції про вдосконалення актів чинного національного законодавства, проекту Трудового кодексу України в частині регламентації вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) з урахуванням законодавчого досвіду Республіки Білорусь та Республіки Молдова.

Ключові слова: колективні трудові спори (конфлікти), вирішення колективних трудових спорів (конфліктів), законодавство України, законодавство Республіки Білорусь, законодавство Республіки Молдова.

Постановка проблеми. Юридичне забезпечення одного з основних трудових прав працівників – права на вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) у встановленому законом порядку – здійснюється міжнародно-правовими актами та актами національного трудового законодавства.

Теоретичні та практичні проблеми правового регулювання вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) досліджуються у наукових працях українських учених В.Я. Бурака, В.М. Дейнеки, С.І. Запари, С.М. Прилипка, Г.І. Чанишевої, О.М. Ярошенка та інші. У вітчизняній науці трудового права

до цього часу ще не було здійснено спеціального комплексного порівняльно-правового аналізу правової регламентації вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) за актами чинного законодавства України, проекту Трудового кодексу України та актами трудового законодавства Республіки Білорусь і Республіки Молдова.

Дослідження зарубіжного законодавчого досвіду в частині регламентації вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) є актуальним в умовах кодифікації національного трудового законодавства напередодні прийняття у другому читанні проекту Трудового кодексу України.

Метою статті є здійснення порівняльно-правового аналізу правового регулювання вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) за законодавством України, Республіки Білорусь та Республіки Молдова.

Виклад основного матеріалу. В Україні першим законодавчим актом, яким були закладені принципові засади демократичного юридичного механізму для вирішення колективних трудових спорів, стала Конституція України, в ст. 44 якої вперше було проголошено право працюючих на страйк для захисту своїх економічних і соціальних інтересів [1]. Конституцією передбачено, що порядок здійснення права на страйк встановлюється законом з урахуванням необхідності забезпечення національної безпеки, охорони здоров'я, прав і свобод інших людей. Ніхто не може бути примушений до участі або не участі у страйку. Заборона страйку можлива тільки на підставі закону.

Складовою законодавства України про вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) є міжнародно-правові акти, ратифіковані Україною. Серед них слід назвати Конвенцію МОП № 154 про сприяння колективним переговорам 1981 року [2], Європейську соціальну хартію (переглянуту) [3] та інші. Зокрема, у пункті четвертому ст. 6 «Право на укладання колективних договорів» Європейської соціальної хартії (переглянутої) проголошено право працівників і роботодавців на колективні дії у випадках конфліктів інтересів, включаючи право на страйк, з урахуванням зобов'язань, які можуть впливати з раніше укладених колективних договорів. Відповідно до Закону України «Про ратифікацію Європейської соціальної хартії (переглянутої)» від 14 вересня 2006 року [4] Україна взяла на себе зобов'язання вважати обов'язковим для України пункт 4 статті 6 ЄСХ (п).

Законодавство України у сфері регулювання відносин з вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) складається із законів «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» від 03 березня 1998 року»,

«Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» від 15 вересня 1999 року, «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» від 22 червня 2012 року, «Про колективні договори і угоди» від 01 липня 1993 року, «Про транспорт» від 10 листопада 1994 року та ін., підзаконних нормативно-правових актів. Також потрібно враховувати, що Національною службою посередництва і примирення відповідно до наданих їй повноважень (п.15 Положення про Національну службу посередництва і примирення) видано значну кількість нормативних наказів, якими затверджено положення, інструкції, роз'яснення щодо діяльності НСПП та проведення примирних процедур і застосування законодавства в цій сфері.

Правове регулювання вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) в Україні розпочалося з прийняттям Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» від 3 березня 1998 року [5]. Цей Закон визначив правові та організаційні засади функціонування системи заходів по вирішенню колективних трудових спорів (конфліктів) і спрямований на здійснення взаємодії сторін соціально-трудо-вих відносин у процесі врегулювання колективних трудових спорів (конфліктів), що виникли між ними. Відповідно до частини першої ст. 1 зазначеного Закону встановлені Законом норми поширюються на найманих працівників та організації, створені ними відповідно до законодавства для представництва і захисту їхніх інтересів, і на власників підприємств, установ, організацій незалежно від форм власності, виду діяльності та галузевої належності, а також на організації власників.

Поняття колективного трудового спору (конфлікту) закріплене у ст. 2 Закону, відповідно до якої колективний трудовий спір (конфлікт) – це розбіжності, що виникли між сторонами соціально-трудо-вих 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.

Послідовність розгляду та вирішення колективного трудового спору (конфлікту) визначено ст. 7 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», згідно з якою розгляд колективного трудового спору (конфлікту) здійснюється з питань, передбачених:

- пунктами «а» і «б» статті 2 цього Закону примирною комісією, а в разі неприйняття рішення у строки, встановлені статтею 9 цього Закону, – трудовим арбітражем;
- пунктами «в» і «г» статті 2 цього Закону, – трудовим арбітражем.

Коли всі інші можливості вирішення колективного трудового спору (конфлікту) вичерпано, Законом (ч. 2 ст. 17) передбачено як крайній засіб застосування страйку у зв'язку з відмовою роботодавця або уповноваженої ним особи, організації роботодавців, об'єднання організацій роботодавців задовольнити вимоги найманих працівників або уповноваженого ними органу, профспілки, об'єднання профспілок чи уповноваженого нею (ними) органу.

Водночас у Законі України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» відсутня окрема стаття про перелік нормативно-правових актів, із яких складається

законодавство України про вирішення колективних трудових спорів (конфліктів).

Чинний Кодекс законів про працю України [6] не містить норм про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів). У ст. 14 міститься відсылна норма про порядок вирішення розбіжностей, що виникають під час ведення переговорів, на підставі Закону України «Про колективні договори і угоди». Проте, норми ст. 11 зазначеного Закону втратили практичне значення, оскільки більш докладно ці питання врегульовано Законом України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)».

У ст. 2 КЗпП України серед основних трудових прав працівників закріплено право на вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) у встановленому законом порядку, однак нормами Кодексу це право юридично не забезпечено, з чим не можна погодитися.

Зазначену прогалину не усунуто і в проєкті Трудового кодексу України [7], в якому вирішенню колективних трудових спорів (конфліктів) присвячено тільки одну статтю 337 «Колективний трудовий спір» Книги шостої «Колективні трудові відносини». У татті закріплено бланкетну норму про те, що порядок функціонування системи заходів з вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) та взаємодії сторін соціально-трудо-вих відносин у процесі врегулювання колективних трудових спорів (конфліктів), що виникли між ними, визначається законом.

Цим проєкт Трудового кодексу України № 1658 від 24 липня 2017 року суттєво відрізняється від попередніх законопроєктів, у яких норми про порядок вирішення колективних трудових спорів, конфліктів містилися в окремій Главі 3 «Колективні трудові спори, конфлікти» Книги шостої «Колективні трудові відносини». Передбачалося, що з прийняттям нового Трудового кодексу України Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» втратить чинність.

Конституційні засади вирішення колективних трудових спорів закріплені у ст. 41 Конституції Республіки Білорусь від 15 березня 1994 року [8], відповідно до частини третьої якої громадяни мають право на захист своїх економічних і соціальних інтересів, включаючи право на об'єднання в професійні спілки, укладення колективних договорів і право на страйк.

На відміну від законодавства України, правове регулювання вирішення колективних трудових спорів у Республіці Білорусь і Республіці Молдова здійснюється передусім чинними трудовими кодексами. У Республіці Білорусь діяв Закон від 18 січня 1994 р. № 2708-ХІІ «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», який втратив чинність із набуттям чинності Трудовим кодексом Республіки Білорусь від 26 липня 1999 року [9].

Норми про вирішення колективних трудових спорів закріплені у главі 36 «Колективні трудові спори» Розділу IV «Загальні правила регулювання колективних трудових відносин» ТК Республіки Білорусь. У ст. 377 Кодексу колективний трудовий спір визначається як неврегульовані розбіжності сторін колективних трудових відносин з приводу встановлення, зміни соціально-економічних умов праці та побуту працівників, укладення, зміни, виконання або припинення колективних договорів, угод.

ТК Республіки Білорусь передбачена наступна модель вирішення колективного трудового спору: примирна комісія (ст. 381), посередництво (ст. 382), трудовий арбітраж (ст. 383).

Правова регламентація страйку здійснюється статтями 388–399 ТК Республіки Білорусь. Відповідно до частини другої ст. 388 ТК Республіки Білорусь страйк може проводитися не пізніше трьох місяців після відхилення пропозицій примирної комісії, а якщо сторони зверталися до посередника або (та) у трудовий арбітраж – після відхилення пропозицій посередника або (та) незгоди з рішенням трудового арбітражу, за виключенням випадку, коли воно має для сторін обов'язкову силу.

У ст. 45 Конституції Республіки Молдова [10] закріплене право на страйк. Відповідно до частини першої зазначеної статті визнається право на страйк. Страйки можуть проводитися тільки з метою захисту професійних інтересів працівників економічного і соціального характеру. Законом можуть встановлюватися умови здійснення права на страйк, а також відповідальність за незаконне проведення страйку (ч. 2 ст. 45).

Норми про вирішення колективних трудових конфліктів містяться у главі I «Загальні положення» і главі III «Вирішення колективних трудових конфліктів» Розділу XII «Трудова юрисдикція» Трудового кодексу Республіки Молдова від 28 березня 2003 року [10].

У частині першій ст. 357 Трудового кодексу Республіки Молдова колективні трудові конфлікти визначаються як неврегульовані розбіжності між працівниками (їх представниками) і роботодавцями (їх представниками) щодо встановлення і зміни умов праці (в тому числі заробітної плати), ведення колективних переговорів, укладення, зміни і виконання колективних трудових договорів і колективних угод, відмови роботодавця врахувати думку представників працівників при прийнятті на підприємстві правових актів, які містять норми трудового права, а також розбіжності, що стосуються економічних, соціальних, професійних і культурних інтересів працівників, які виникли на різних рівнях між соціальними партнерами.

Відповідно до ТК Республіки Молдова примирна процедура вирішення колективного трудового конфлікту полягає тільки у створенні примирної комісії (ст. 359).

Заслужують на увагу положення ТК Республіки Молдова про трудову юрисдикцію. Відповідні норми закріплені у Розділі XII «Трудова юрисдикція» ТК Республіки Молдова. Згідно зі ст. 348 предметом трудової юрисдикції є вирішення індивідуальних трудових спорів і колективних трудових конфліктів з питань ведення колективних переговорів, укладення, виконання, зміни, призупинення дії або припинення колективних та індивідуальних трудових договорів, колективних угод, передбачених цим Кодексом, а також вирішення колективних конфліктів, що виникають на різних рівнях між соціальними партнерами і стосуються економічних, соціальних, професійних і культурних інтересів працівників.

Таким чином, тільки ТК Республіки Молдова передбачений судовий порядок вирішення колективних трудових конфліктів. Відповідно до частини першої ст. 360 ТК Республіки Молдова якщо сторони конфлікту не досягли угоди або не погоджуються з рішенням примирної комісії, кожна з них протягом 10 робочих днів з дня закінчення строку для вирішення колективного трудового конфлікту примирною комісією або, за обставинами, з дня винесення рішення або отримання відповідного повідомлення (частини (8) і (9) статті 359) вправі подати заяву про вирішення конфлікту до судової інстанції.

Судовий порядок вирішення колективних трудових конфліктів є найбільш ефективним, оскільки спрощує порядок

розгляду конфліктів між колективами працівників і роботодавцями і дозволяє пришвидшити їх врегулювання. При цьому значно скорочуються строки вирішення колективного трудового конфлікту, знижуються можливості для його затягування порівняно із законодавством України та Республіки Білорусь.

Правова регламентація страйків здійснюється нормами глави IV «Страйк» (ст.ст. 362–370) Розділу XII «Трудова юрисдикція» ТК Республіки Молдова.

Висновки. Конституційні засади вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) закріплені у ст. 44 Конституції України, ст. 41 Конституції Республіки Білорусь, ст. 45 Конституції Республіки Молдова. При цьому в ст. 41 Конституції Республіки Білорусь право на страйк закріплене як складова права громадян на захист своїх економічних і соціальних інтересів. У ст. 44 Конституції України та ст. 45 Конституції Молдова право на страйк проголошене як самостійне конституційне право.

Правові основи вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) в Україні, Республіці Білорусь і Республіці Молдова закріплені на законодавчому рівні. В чинному КЗпП України на відміну від ТК Республіки Білорусь і ТК Республіки Молдова відсутні норми про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів). Зазначену прогалину не усунуто й у проєкті Трудового кодексу України.

Доцільним було б доповнити Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» після статті 1 «Сфера дії Закону» новою статтею такого змісту:

Законодавство України про вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) складається з Конституції України, законів України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності», «Про колективні договори і угоди», цього Закону, та інших нормативно-правових актів, прийнятих відповідно до них.

Якщо міжнародними договорами, угодами, конвенціями, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, передбачено більш високий рівень гарантій щодо вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», то застосовуються норми міжнародного договору або угоди».

Правова регламентація вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) в Україні, Республіці Білорусь та Республіці Молдова здійснюється також підзаконними нормативно-правовими актами. У законодавстві України серед підзаконних нормативно-правових актів вагоме значення мають акти Національної служби посередництва і примирення.

Література:

1. Конституція України, прийнята та п'ятій сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 року. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141.
2. Конвенція МОП № 154 про сприяння колективним переговорам 1981 року. Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1965–1999. Т. II. Женева: Міжнародне бюро праці, 1999. С. 1180–1183.
3. Європейська соціальна хартія (переглянута) (Страсбург, 3 травня 1996 р.). *Відомості Верховної Ради України*. 2007. № 12. Ст. 51.
4. Про ратифікацію Європейської соціальної хартії (переглянутої): Закон України від 14.09.2006 № 137-V. *Відомості Верховної Ради України*. 2006. № 43. Ст. 418.
5. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): Закон України від 3 березня 1998 р. *Відомості Верховної Ради України*. 1998. № 34. Ст. 227.

6. Кодекс законів про працю України, затверджений Законом № 322-VIII від 10.12.71. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. Додаток до № 50. Ст. 375.
7. Проект Трудового кодексу України №1658 від 27.12.2014 р., текст законопроекту до другого читання від 24.07.2017 р., включено до порядку денного 2149-VIII від 03.10.2017. Електронна адреса: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221.
8. Конституция Республики Беларусь от 15 марта 1994 года (с изменениями и дополнениями, принятыми на республиканских референдумах 24 ноября 1996 р. и 17 октября 2004 г. Электронный адрес: <http://pravo.by/pravovaya-informatsiya/normativnyye-dokumenty/konstitutsiya-respubliki-belarus/>.
9. Трудовой кодекс Республики Беларусь от 26 июля 1999 года. Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. 1999. № 80. 2/70.
10. Конституция Республики Молдова от 29 июля 1994 года <http://lex.justice.md/viewdoc.php?id=311496&lang=2>.
11. Трудовой кодекс Республики Молдова от 28 марта 2003 года. Электронный адрес: <http://lex.justice.md/ru/326757/>.

Pasechnik O. Legal regulation of resolution of collective labor disputes (conflicts) under the legislation of Ukraine, the Republic of Belarus and the Republic of Moldova

Summary. The article deals with the comparative legal analysis of the legal regulation of the resolution of collective labor disputes (conflicts) under the legislation of Ukraine, the Republic of Belarus and the Republic of Moldova.

The provisions of the Constitution of Ukraine and the Law of Ukraine “On the resolution of collective labor disputes (con-

flicts)” of March 3, 1998 were analyzed. Attention is drawn to the fact that in the Law of Ukraine

“On the Procedure for the Resolution of Collective Labor Disputes (Conflicts)” there is no separate article on the list of normative legal acts from which form the Ukrainian legislation on the resolution of collective labor disputes (conflicts).

In art. 2 of the Code of Laws on Labour of Ukraine among the main labor rights of workers is enshrined the right to resolve collective labor disputes (conflicts) in accordance with the procedure established by law, however, the rules of the Code do not provide for the mechanism of the legal enforcement of this right, and it is not possible to agree with this position.

The above-mentioned gap is not filled out in the draft Labor Code of Ukraine as well, in which to the resolution of collective labor disputes (conflicts) is devoted only one article 337 “Collective Labor Dispute” of Book Six “Collective Labor Relations”.

The provisions of the Constitution of the Republic of Belarus, the Labor Code of the Republic of Belarus, the Constitution of the Republic of Moldova, and the Labor Code of the Republic of Moldova regarding the resolution of collective labor disputes (collective labor conflicts) were analyzed.

Proposals are formulated on the improvement of the acts of current national legislation and the draft Labor Code of Ukraine in the part of the regulation of the resolution of collective labor disputes (conflicts), taking into account the legislative experience of the Republic of Belarus and the Republic of Moldova.

Key words: collective labor disputes (conflicts), resolution of collective labor disputes (conflicts), legislation of Ukraine, legislation of the Republic of Belarus, legislation of the Republic of Moldova.