

**РОЗДІЛ 5**  
**ТРУДОВЕ ПРАВО; ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ**

УДК 349.2:331.109

**ЩОДО МОЖЛИВОСТІ ЗАСТОСУВАННЯ ПРОЦЕДУРИ  
ПРИМИРЕННЯ КОМІСІЄЮ ІЗ ТРУДОВИХ СПОРІВ**

**ON THE POSSIBILITY OF APPLICATION OF THE RECONCILIATION  
PROCEDURE BY THE LABOR DISPUTES COMMISSION**

Гридін М.О.,

*аспірант кафедри трудового права**Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого*

Стаття присвячена дослідженню сутності примирних процедур під час розгляду індивідуальних трудових спорів та застосуванню процедури примирення комісією із трудових спорів. Здійснено класифікацію примирних процедур у процесі індивідуального трудового спору. Наводиться комплекс чинників, що свідчать на користь запровадження в нашій державі примирення для розгляду індивідуальних трудових спорів.

**Ключові слова:** примирні процедури, примирення, трудове законодавство, посередництво, індивідуальний трудовий спір, альтернативний спосіб вирішення трудового спору.

Статья посвящена исследованию сущности примирительных процедур при рассмотрении индивидуальных трудовых споров и применению процедуры примирения комиссией по трудовым спорам. Предложена классификация примирительных процедур в процессе индивидуального трудового спора. Приведён комплекс факторов, свидетельствующих в пользу введения в нашем государстве примирения при рассмотрении индивидуальных трудовых споров.

**Ключевые слова:** примирительные процедуры, примирение, трудовое законодательство, посредничество, индивидуальный трудовой спор, альтернативный способ решения трудового спора.

The article is devoted to the investigation of the essence of reconciliatory procedures in the settlement of individual labor disputes and the application of the reconciliation procedure by the labor dispute commission. Classification of conciliatory procedures in the process of individual labor dispute is conducted. A set of factors is shown to testify in favor of the introduction of reconciliation in our state in the settlement of individual labor disputes.

**Key words:** reconciliatory procedures, reconciliation, labor legislation, mediation, individual labor dispute, alternative way to resolve labor dispute.

**Постановка проблеми.** З розвитком соціального діалогу у сфері праці особливої уваги потребує можливість мирного врегулювання розбіжностей між сторонами трудових правовідносин. Велике значення для ефективного розгляду трудових спорів мають примирні процедури, де сторонам або спеціально створеним органам надається можливість урегулювати розбіжності, що виникли, шляхом досягнення спільних домовленостей і ухвалення узгоджених рішень.

Останніми роками значну увагу приділяють питанням реформування трудового законодавства, забезпечення його відповідності міжнародним стандартам. Проектом Трудового кодексу України передбачено в гл. 2 кн. 9 «Індивідуальні трудові спори» примирні процедури з розгляду індивідуальних трудових спорів комісією із трудових спорів (далі – КТС).

Національне трудове законодавство має спрямовуватися на захист працівників в умовах індивідуального трудового правовідношення. Так, відповідно до пп. «є» п. 4 рекомендації Міжнародної організації праці (далі – МОП) № 198, повинні передбачатися заходи, спрямовані на ефективне забезпечення доступу зацікавлених сторін, зокрема, роботодавців і працівників, до належних, швидких, недорогих, справедливих і дійових процедур та механізмів розгляду спорів, що стосуються наявності й змісту індивідуального трудового правовідношення.

Чітка юридична регламентація процедури примирення учасників індивідуальних трудових спорів разом з якнайменш формальними вимогами до такої процедури дозволить узгодити інтереси сторін, а також швидко врегулювати розбіжності та попередити виникнення трудового спору в суді.

**Стан опрацювання.** Проблеми правового регулювання інституту трудових спорів у різні часи досліджували багато науковців, як-от: Н.Б. Болотіна, О.І. Процевський, В.В. Лазор, М.І. Іншин, В.М. Скобелкін, С.М. Прилипко, С.А. Голощапов та інші. Однак, незважаючи на таку увагу з боку наукової спільноти, низка як теоретичних, так і практичних питань із цієї проблематики залишається дискусійною та неврегульованою.

**Метою статті** є висвітлення, дослідження та правовий аналіз основних проблем і перспектив застосування примирних процедур під час розгляду індивідуальних трудових спорів.

**Виклад основного матеріалу.** Особливістю примирних процедур під час розгляду трудових спорів є пошук та досягнення взаємоприйняттого рішення для сторін. Рекомендацією МОП № 92 щодо добровільного примирення й арбітражу від 1951 р. закріплено принципи створення та функціонування примирних органів. Ці органи створюються на паритетній основі, а процедура примирення повинна бути безоплатною й оперативною. Якщо трудовий спір розглядається примирними органами, МОП рекомендує утриматися від страйків [1].

Сьогодні Кодекс законів про працю України (далі – КЗпП) не містить визначення поняття та видів індивідуальних трудових спорів. У гл. XV «Індивідуальні трудові спори» визначено порядок розгляду зазначеної категорії трудових спорів.

Варто звернути увагу на загальні питання характеристики колективного й індивідуального спорів (зокрема, поняття, види, предмет і момент початку спору), оскільки особливості визначають і специфіку відповідного спору.

Принциповим для способів розгляду трудових спорів є визначення критеріїв класифікації та видів трудових спорів, оскільки від цього залежить порядок їх розгляду. Так, загальноприйнятою класифікацією спору вважається класифікація залежно від суб'єкта (індивідуальні та колективні) та від предмета спору (спори щодо застосування законодавства про працю та спори про встановлення чи зміну умов праці) [2, с. 7].

У Законі України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» від 3 березня 1998 р. досить докладно врегульовані примірні процедури з розгляду колективних трудових спорів відповідно до міжнародних трудових стандартів [3]. Однак схожі правовідносини виникають і в процесі індивідуальних трудових спорів.

Спільні риси можна виявити також під час аналізу понять «індивідуальний трудовий спір» та «колективний трудовий спір (конфлікт)». Так, загальноприйнятим у теорії трудового права вважається тлумачення терміна «індивідуальний трудовий спір» як неврегульованих розбіжностей між працівником і роботодавцем щодо укладення, виконання та розірвання трудового договору, дотримання норм трудового законодавства, які стали предметом розгляду юрисдикційного органу [4, с. 674]. На відміну від поняття «індивідуальний трудовий спір», поняття колективного трудового спору (конфлікту) законодавчо закріплене. Відповідно до ст. 2 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», останній трактується як розбіжності, що виникли між сторонами соціально-трудова відносин щодо: а) встановлення нових або зміни наявних соціально-економічних умов праці; б) укладення чи зміни колективного трудового договору, угоди; в) виконання колективного договору, угоди або окремих їхніх положень; г) невиконання вимог законодавства про працю [3].

З огляду на визначення поняття індивідуального трудового спору та норми ч. 2 ст. 224 КЗпП, трудовий спір підлягає розгляду в комісії із трудових спорів, якщо працівник самостійно або за участю профспілкової організації, яка представляє його інтерес, не врегулював розбіжності під час безпосередніх переговорів із власником або уповноваженим ним органом. Наявність неврегульованих розбіжностей не призводить до спору. Моментом появи індивідуального трудового спору є звернення особи до юрисдикційного органу – комісії з трудових спорів (далі – КТС) або суду.

Порядок ведення безпосередніх переговорів, що передують виникненню індивідуального трудового спору, нормами трудового законодавства не встановлений. Згідно з Рекомендацією щодо розгляду скарг на підприємствах з метою їх вирішення від 29 червня 1967 р. № 130 [5], необхідно враховувати, що в разі появи будь-яких розбіжностей працівник повинен мати право подати скаргу, якщо його права порушено, а також вимагати розгляду скарги, зважаючи на те, що під час безпосередніх переговорів кожна зі сторін має можливість ухвалити рішення чи вчинити певні дії, які задовольняють сторони. Варто закріпити в КЗпП можливість працівника направляти в письмовій формі інформацію про розбіжності, які надалі можуть стати причиною трудового спору, а на роботодавця, відповідно, покласти обов'язок надання обґрунтованої письмової відповіді працівнику на заявлені вимоги у встановлений термін.

Також варто враховувати можливість працівника використовувати інші способи захисту його трудових прав, не заборонені законом. Проведення безпосередніх переговорів із роботодавцем не позбавляє права працівника на самозахист і можливості звернення до профспілкової організації, державних органів, органів із нагляду за додержанням законодавства про працю тощо. Отже, підставою для появи індивідуального трудового спору є не тільки розбіжності, неврегульовані шляхом безпосередніх переговорів між працівником і роботодавцем, а й розбіжності,

які не вдалося врегулювати іншими не забороненими законом способами.

Чинним КЗпП закріплено, що обов'язковим первинним органом із розгляду індивідуальних трудових спорів є комісія із трудових спорів. Однак недостатня правова регламентація діяльності КТС спричиняє низку проблем. По-перше, з ухваленням Конституції України 1996 р. КТС втратили значення первинного обов'язкового органу з розгляду трудового спору, оскільки трудове законодавство не може обмежувати право осіб на судовий захист, яке гарантовано Основним законом. По-друге, як зазначено в ст. ст. 221, 223–230 КЗпП України, КТС є органом, уповноваженим на розгляд індивідуального трудового спору й рішення якого обов'язкові для виконання. Це характеризує КТС як орган, який фактично здійснює правосуддя, що неприпустимо та суперечить ст. 124 Конституції України. Наведені вище недоліки призвели до того, що більшість індивідуальних трудових спорів розглядаються судовим порядком.

Чимало науковців визнають, що розгляд індивідуального трудового спору в КТС має низку переваг, серед яких: 1) економія часу (оскільки трудовий спір розглядається безпосередньо на місці виникнення спору); 2) розгляд спору в КТС за процедурою є простішим, аніж в суді; 3) швидкість розгляду (спір у КТС повинен бути розглянутий у десятиденний строк із дня подання заяви).

Одним із способів вирішення даної проблеми є зміна правового статусу КТС. Необхідно визначити КТС як постійно діючий примірний орган, основною метою якого є застосування примірних процедур для запобігання виникненню трудового спору в суді. Оскільки більшість трудових спорів індивідуальні, визначення КТС як постійно діючого органу забезпечить доступність звернення, швидкість і оперативність розгляду трудового спору.

Слушно здається думка А.М. Слюсара, який зазначає, що основною функцією комісії із трудових спорів повинна бути посередницька функція примирення. Цей орган треба розглядати як інструмент для досягнення згоди між потенційними сторонами можливого в майбутньому індивідуального трудового спору з метою запобігання йому. Так, комісії можуть утворюватися на підприємствах, установах, організаціях тощо, які використовують найману працю, як орган, що постійно діє, метою якого буде застосування примірних процедур для запобігання виникненню індивідуального трудового спору [6, с. 37].

Застосування примірних процедур відображено в проекті Трудового кодексу України (далі – ТК України). Відповідно до ст. 382 ТК України, КТС – орган, який може утворюватися в юридичній особі з метою врегулювання індивідуальних трудових спорів шляхом пошуку взаємоприйнятних рішень і примирення сторін таких спорів. Однак у проекті ТК, як і в чинному законодавстві, необхідно більш детально визначити правосуб'єктність КТС. Варто, по-перше, встановити чітку процедуру формування комісії за участю працівників та роботодавця; по-друге, встановити вимоги до членів КТС; по-третє, закріпити повноваження КТС; по-четверте, визначити підстави для припинення правосуб'єктності КТС. Незважаючи на те, чи буде ухвалений ТК України, сьогодні наявна потреба в ухваленні підзаконного нормативного акта, в якому необхідно закріпити принципи діяльності та функціонування КТС, порядок формування комісії та порядок примирення сторін трудового спору.

Варто нагадати, що примірні процедури розгляду трудового спору були передбачені КЗпП 1922 р. Первинним органом розгляду трудових спорів на той час була розціночно-конфліктна комісія (далі – РКК). РКК формувалися з рівної кількості представників наймача, комітету робітників та службовців підприємства [7, с. 14]. До РКК могли звертатися як робітники, так і представники адміністрації у зв'язку з порушенням адміністрацією чи робітником

їхніх обов'язків, передбачених законодавством, колективним трудовим договором або правилами внутрішнього трудового розпорядку. РКК зі свого складу обирало голову і секретаря, які обов'язково мали представляти різні сторони трудового спору. Жодна сторона РКК не мала переваги під час розгляду спору. Це впливало із принципу рівноправ'я та паритетності, на яких будувалася діяльність РКК.

Основи створення та діяльності примирних органів, відображені в рекомендаціях МОП, закріплені в чинному трудовому законодавстві. З огляду на те, що інститут колективних трудових спорів порівняно з інститутом індивідуальних трудових спорів відносно новий, застосування примирних процедур найбільше поширилося як спосіб урегулювання саме колективних трудових спорів.

У теорії трудового права примирні процедури традиційно пов'язують із засобом урегулювання колективних трудових спорів за допомогою досягнення узгодженого рішення. На думку І.С. Войтинського, в основі примирно-третейського розгляду лежать два основні принципи – принцип угоди і принцип арбітражу [8, с. 14]. Принцип угоди покладено в основу примирного розгляду, що виражається в таких формах, як безпосередня угода сторін і паритетні комісії. Принцип арбітражу лежить в основі третейського розгляду. На відміну від принципу угоди, принцип арбітражу не рівняється на паритетність сторін спору, а спирається на третю сторону в особі третейського судді. Раніше виділялися дві форми трудового арбітражу – добровільний і примусовий.

На думку І.Я. Кисельова, примирно-третейська процедура розгляду трудових спорів передбачає власне примирення, коли сторони вдаються до пошуку взаємоприйняттого рішення, а також за допомогою третіх осіб у разі, якщо сторонам не вдалося домовитись самостійно. У примирно-третейській процедурі виділяється три стадії: 1) робота примирної комісії; 2) посередництво та 3) арбітраж [9, с. 118].

Застосування примирних процедур у процесі індивідуального трудового спору викликає питання щодо можливості застосування інших, альтернативних способів вирішення спору. Зважаючи на те, що Законом України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» передбачено можливість сторін колективного трудового спору залучати незалежного посередника (ст. 10), можна використовувати практику залучення незалежного посередника і для врегулювання індивідуального трудового спору.

У межах можливості застосування альтернативних способів вирішення індивідуальних трудових спорів доцільно розглянути варіанти запровадження норм вищезгаданого Закону щодо залучення до розгляду колективних спорів незалежних посередників, які мають відповідний

правовий статус, визначений окремими наказами Національної служби посередництва та примирення. Процедура залучення для врегулювання колективного спору посередника дещо нагадує медіативну процедуру, але, на відміну від неї, ця можливість і діяльність регламентована нормативно-правовими актами. Можливо, прийшов час розширити повноваження Національної служби посередництва і примирення та надати їй можливість сприяти проведенню примирних процедур під час розгляду індивідуальних трудових спорів [10, с. 198].

У свою чергу, примирення та медіація – дуже схожі по суті процедури, тому що передбачають залучення нейтральної третьої сторони – посередника для забезпечення «мирного» врегулювання спору. Відмінність у ролі посередника полягає в тому, що під час медіації завдання посередника-медіатора – сприяти діалогу сторін трудового спору, надати їм допомогу у визначенні тих інтересів, пріоритетів, потреб та бажань, на задоволення яких може бути спрямоване подальше взаємовідне врегулювання сторонами трудового спору. Медіатор не в праві пропонувати власне бачення врегулювання спору, а роль посередника в примиренні як альтернативному вирішенні індивідуального трудового спору є більш активною. На відміну від медіатора, посередник у примиренні звичайно може запропонувати сторонам власний варіант врегулювання спору.

Оскільки порядок роботи органів примирення, посередництва й арбітражу законодавством не регламентований, а однією з основних задач Національної служби посередництва і примирення є методичне керівництво системою примирення і посередництва (відповідно до п. 4 Положення про Національну службу посередництва і примирення), здається доцільним, щоб Національна служба посередництва і примирення розробила Методичні рекомендації щодо врегулювання індивідуальних трудових спорів.

**Висновки.** У підсумку можна дійти висновку, що механізм врегулювання індивідуальних трудових спорів потребує значної кількості змін. Комісію із трудових спорах варто розглядати як примирний орган, метою діяльності якого є примирення сторін, пошук та досягнення взаємоприйняттого рішення, що надалі не призведе досудового розгляду спору. Необхідність застосування примирних процедур для розгляду індивідуальних трудових спорів очевидна. Необхідно змінити і правовий статус КТС на примирний орган, метою діяльності якого є примирення сторін, а також законодавчо закріпити принципи формування та діяльності КТС.

Нормативне регулювання досудового порядку врегулювання індивідуального трудового спору сприятиме розвитку соціального діалогу, а вдосконалення застосування примирних процедур значно зменшить кількість спорів, що розглядаються судами.

#### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Рекомендація щодо добровільного примирення та арбітражу № 92: Рекомендація Міжнародної організації праці від 29 червня 1951 р. URL: [http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/993\\_232](http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/993_232) (дата звернення: 03.09.2018).
2. Трудові спори та порядок їх розгляду: навч. посібник / П.А. Бущенко, А.М. Слюсар, Н.М. Швець; за ред. В.В. Жернакова. Харків: Нац. ун-т «Юрид. акад. України ім. Ярослава Мудрого», 2013. 110 с.
3. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): Закон України від 3 березня 1998 р. № 137/98-ВР. URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/137/98-%D0%B2%D1%80> (дата звернення: 03.09.2018).
4. Прилипо С.М., Ярошенко О.М. Трудове право України: підручник. 5-те вид., допов. Харків: Право, 2014. 760 с.
5. Рекомендація щодо розгляду скарг на підприємствах з метою їх вирішення № 130: Рекомендація Міжнародної організації праці від 29 червня 1967 р. URL: [http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_250](http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_250) (дата звернення: 03.09.2018).
6. 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 доп. та наук. повідомл. учасників VI міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 3–4 жовтня 2014 р.). Харків: Право, 2014. С. 35–37.
7. Швейцер Д.В. Разрешение трудовых споров в СССР. Москва: Правда, 1949. 31 с.
8. Войтинский И.С. Основные вопросы соглашения и арбитража. Москва, 1926. С. 10–18, 44–46 и др.
9. Киселёв И.Я. Трудовое право России и зарубежных стран: международные нормы труда: учебник. 2 изд., испр. и доп. Москва: Эксмо, 2006. 607 с.
10. Дараганова Н.В. Питання застосування в Україні медіації як альтернативного способу вирішення індивідуальних трудових спорів. Вісник Академії адвокатури України. 2012. 3. С. 178–181.