

ЩОДО ЗАПОБІГАННЯ ІНДИВІДУАЛЬНИМ ТРУДОВИМ СПОРАМ

Механізми вирішення індивідуальних трудових спорів, які існують на цей час в Україні, не можна назвати повністю ефективними. Певною мірою це викликано законодавчими прогалинами в їх регулюванні. Крім того, результат вирішення індивідуального трудового спору не завжди задовольняє інтереси обох сторін трудових правовідносин – працівника та роботодавця. У зв'язку з цим важливе місце в сучасному трудовому праві посідають процедури запобігання трудовим спорам, які здебільшого реалізуються на локальному рівні, крізь призму розгляду роботодавцями звернень працівників, пов'язаних з наявною в робочому середовищі конфліктною ситуацією.

Належний розгляд таких звернень надає можливість працівникам та роботодавцями самостійно врегульовувати індивідуальні конфлікти, що виникають у сфері праці. Запроваджена локальним нормативним актом роботодавця процедура розгляду звернень працівників сприятиме не тільки запобігання трудовим спорам, але й дозволить прогнозувати та нівелювати їх виникнення у майбутньому. Крім того, існування такої процедури, що спрямована також і на врегулювання конфліктних ситуацій безпосередньо між працівниками, сприятиме посиленню у трудовому колективі відчуття справедливості, злагодженості інтересів та довіри до роботодавця.

Ключові слова: індивідуальні трудові спори, трудові конфлікти, запобігання трудовим спорам, комісія з трудових спорів, медіація.

Вступ. Виникнення спору в трудових правовідносинах є доволі вірогідним, адже інтереси працівника та роботодавця у сфері праці не завжди збігаються. Крім того, ми перебуваємо в робочому середовищі вагомий проміжок власного життя і, відповідно, воно стає зосередженням наших як позитивних, так і негативних емоцій, які мають вплив, зокрема, і на наші трудові відносини. Ці фактори, безперечно, впливають на виникнення конфліктних ситуацій, які без належного реагування переростають у трудові спори. Останні, у свою чергу, дуже часто породжують негативні наслідки як для працівників, так і для роботодавців. Працівники передусім зазнають економічних та моральних втрат, що впливають на загальний стан їхнього добробуту або навіть на здоров'я. Для роботодавців існування трудового спору створює ризики зниження темпів виробництва або надання послуг, що обумовлено зменшенням продуктивності праці працівників або їх відсутністю на роботі, псуванням комунікації в трудовому колективі тощо.

Значення вирішення трудових спорів наочно простежується на рівні національного законодавства, адже нормативно-правові акти будь-якої соціально та економічно розвиненої країни світу досить детально врегульовують усі процедури, що супроводжують таке вирішення. У свою чергу, як свідчить практика, наведені процедури не завжди виділяються своєю досконалістю. Крім того, результат вирішення індивідуального трудового спору не завжди приводить до задоволення інтересів обох сторін трудових правовідносин – працівника та роботодавця. У зв'язку з цим важливе місце в сучасному трудовому праві посідає категорія запобігання трудовим спорам, яка здебільшого реалізується крізь призму розгляду роботодавцем звернень працівників, пов'язаних з наявною в робочому середовищі конфліктною ситуацією.

Основні результати. Законодавством України приділяється достатньо велика увага правовому регулюванню вирішення індивідуальних трудових спорів. Відповідно до ч. 1 ст. 221 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП) трудові спори, що випливають із положень окремого трудового договору (незалежно від його форми – письмової або усної та виду – строкового або безстрокового) розглядаються комісіями з трудових

спорах (далі – КТС) та місцевими загальними судами. Крім того, у 2021 році КЗпП було доповнено ст. 222¹, відповідно до якої трудовий спір між працівником і роботодавцем може бути врегульовано шляхом медіації відповідно до Закону України "Про медіацію".

Безперечно, найбільш поширеним серед перелічених вище механізмів вирішення індивідуальних трудових спорів залишається звернення до суду. Зокрема, М. М. Шумило наголошує, що спори, які виникають із трудових правовідносин, посідають третє місце за кількістю з тих, що надійшли на розгляд до Касаційного цивільного суду (2138 у 2018 році та 2276 у 2019 році) після спорів, що виникають із договорів (8940 у 2018 році та 8762 у 2019 році) та спорів щодо відшкодування шкоди (2687 у 2018 році та 2869 у 2019 році) і ця тенденція зберігається [1]. До переваг судового вирішення трудових спорів можна зарахувати неупередженість, чітку юридичну формалізацію, обов'язкове виконання винесеного рішення, можливість відшкодування матеріальної та моральної шкоди, професійність судді тощо. Але судовий розгляд має й певні недоліки, зумовлені передусім відсутністю уніфікованої законодавчої бази та єдиного спеціалізованого суду у сфері вирішення трудових спорів. Зокрема, за загальним правилом, справи щодо захисту порушених, невизнаних або оспорюваних прав, свобод чи інтересів, які виникають із трудових відносин, розглядаються судами в порядку цивільного судочинства, що передбачено ч. 1 ст. 19 Цивільного процесуального кодексу України. Але при цьому, відповідно до ч. 1 ст. 19 Кодексу адміністративного судочинства України, юрисдикція адміністративних судів поширюється на справи в публічно-правових спорах, зокрема у спорах з приводу прийняття громадян на публічну службу, її проходження, звільнення з публічної служби. У свою чергу, відповідно до ч. 1, 2 ст. 7 Кодексу України з процедур банкрутства, спори, стороною в яких є боржник, розглядаються господарським судом за правилами, передбаченими Господарським процесуальним кодексом України. Господарський суд, у провадженні якого перебуває справа про банкрутство, в межах цієї справи вирішує, зокрема, і спори про стягнення

заробітної плати та спори про поновлення на роботі посадових та службових осіб боржника.

Звертаючись до розгляду трудових спорів КТС, слід зазначити, що актуальність наведених комісій припадала здебільшого на другу половину XX сторіччя. Застосування КТС у цей період, мабуть, і мало свій сенс. По-перше, виникнення в ті часи реального індивідуального трудового спору працівника з роботодавцем, якого уособлювала в собі держава, можна назвати досить сумнівним. По-друге, з погляду ідеології, надання трудовим колективам значної свободи дій (хоч і уявної) у вирішенні спору в КТС відповідала тогочасній комуністичній доктрині, яка культивувала концепцію "робітничо-селянської держави". По-третє, обов'язковий первинний розгляд КТС додатково розвантажував суди загальної юрисдикції, не доводячи більшість спорів до судового розгляду. У свою чергу, в XXI сторіччі, в умовах домінування в Україні суб'єктів господарювання приватної форми власності, розгляд трудового спору КТС вже вбачається досить дискусійним. Зумовлено це передусім тією обставиною, що відповідно до ч. 2 ст. 223 КЗпП кількість працівників у складі КТС має дорівнювати не менше ніж половині від її складу. Відповідно, прийняте рішення комісії, значну частину складу якої формують, хоч і опосередковано, але залежні від роботодавця працівники, може викликати сумніви щодо його об'єктивності. Не на користь вирішенню трудових спорів КТС слід назвати й відсутність спеціального державного органу, який здійснював би організаційне та консультативне супроводження розгляду індивідуального спору в комісії. Як приклад ефективного функціонування такого органу слід навести участь Національної служби посередництва і примирення у вирішенні колективних трудових спорів.

Як уже зазначалося, як альтернативу традиційному вирішенню індивідуальних трудових спорів в Україні минулого року було запроваджено інститут медіації. Серед переваг медіації В. Я. Бурак наводить такі: у разі вирішення трудового спору за допомогою медіації посередник (медіатор) є нейтральною третьою особою, головною метою якої є надання допомоги сторонам та сприяння у вирішенні конфлікту між ними шляхом пошуку компромісу на основі взаємних поступок; право обрання медіатора належить виключно сторонам, тому він зобов'язаний повідомити їх про наявність будь-якої особистої чи фінансової зацікавленості в результатах медіації або про наявність будь-яких інших відомих йому обставин, що можуть призвести до конфлікту інтересів під час проведення медіації, а отже, медіатор є неупередженою особою; медіації притаманний конфіденційний характер, у разі розголошення інформації щодо проведення медіації чи інших даних, що стали відомі під час її здійснення, медіатор несе персональну відповідальність; медіація може бути перервана або припинена в будь-який час за ініціативи кожного з учасників медіації [2, с. 366–367]. На користь медіації слід навести також і ту обставину, що в разі її застосування трудовий спір розглядається у достатньо стислі строки. Крім того, процедура його вирішення не потребує залучення великої кількості осіб, на відміну, наприклад, від тієї ж КТС, а також не вимагає від сторін значних фінансових витрат.

У свою чергу, для медіації характерними є і певні недоліки, які зумовлені передусім практичним боком її реалізації. По-перше, ст. 222¹ КЗпП не конкретизує механізм медіаційного вирішення трудового спору, відсилаючи в цьому разі до спеціального Закону України "Про медіацію". У свою чергу, якщо звернутися до змісту наведеного Закону, то можна побачити, що його по-

ложення також не містять достатньої конкретики з цього приводу. По-друге, відповідно до ч. 3 ст. 222¹ КЗпП у разі невиконання чи неналежного виконання угоди за результатами медіації сторони медіації мають право звернутися для розгляду трудового спору до КТС або суду. Таким чином, може існувати вірогідність, що замість прискорення вирішення трудового спору, медіація, навпаки, сприятиме його сповільненню. Адже, якщо одна зі сторін буде не задоволена результатами медіації, спір надалі розглядатиметься КТС та судом.

Аналізуючи проблематику медіації, М. М. Шумило зазначає, що альтернативою її імперативності може стати умовна імперативність. На думку вченого, однією з істотних умов трудового договору може бути медіаційне застереження за прикладом арбітражних застережень у цивільних договорах. Таким чином, сторони трудових правовідносин наперед обумовлюють імперативність медіації, що може також мати позитивний ефект для поширення медіації під час вирішення спорів, що виникають з трудових правовідносин. Такі медіаційні застереження можуть бути передбачені також і колективним договором, де працівники визнають імперативність медіаційної процедури у вирішенні індивідуальних трудових спорів [1]. На жаль, запропонована М. М. Шумило концепція застосування медіаційних застережень у трудових договорах остаточно не вирішує питання неостаточності угод за результатами медіації. Адже в будь-якому разі положення ст. 55 та 124 Конституції України гарантують працівнику право безпосереднього звернення до суду минаючи медіаційні процедури, а ст. 9 КЗпП наголошує, що умови договорів про працю, які погіршують становище працівників порівняно із законодавством України про працю (до яких, до речі, можна зарахувати медіаційне застереження), є недійсними.

Вищенаведені недоліки законодавчого регулювання вирішення індивідуальних трудових спорів посилюють актуальність локальних нормативних актів роботодавця, основною метою яких є подальший розвиток загальних норм трудового права шляхом їх пристосування до виробничих потреб та економічних можливостей конкретного суб'єкта господарювання. О. М. Ярошенко наголошує, що локальне регулювання, на відміну від законодавчого, має свої особливості: а) здійснюється безпосередньо у сфері праці – на підприємствах, в установах, організаціях; б) відчуває опосередкований вплив держави за допомогою законодавства про працю; в) має підзаконний характер, специфіка якого полягає в розвитку, уточненні й конкретизації положень законодавчих та інших правових актів, прийнятих у встановленому порядку відповідними органами, і не може вступати в суперечність із централізованим регламентуванням; г) ставить своїм завданням упорядкування суспільних відносин, специфічних для конкретного підприємства, установи чи організації і не врегульованих (або не цілком урегульованих) централізовано; д) служить формою саморегуляції працівниками й роботодавцем (безпосередньо або опосередковано) питань у сфері праці, що належать до компетенції підприємства; е) здійснюється за участю самих працівників підприємства або їхнього представницького органу; є) часто виконує роль експериментального регулятора, за допомогою якого перевіряється доцільність того чи іншого варіанта вирішення питання; ж) йому притаманні фактори випереджувального регламентування, яке спрямоване на усунення прогалин у трудовому праві, пошук тотального варіанта правової регламентації умов праці [3].

Саме локальні нормативні акти роботодавця здатні заповнювати своїми положеннями прогалини, які можуть існувати в чинному законодавстві про працю. Стосуються зазначене й проблематики вирішення трудових спорів. У свою чергу, в цьому разі доречним є зосередження уваги не безпосередньо на трудових спорах, а на конфліктах, що є тими факторами, які передують їх виникненню. Аналізуючи питання співвідношення категорій "трудова спір" та "трудова конфлікт", доречно навести позицію М. І. Іншина, який зазначає, що трудова конфлікт – це розбіжності інтересів і потреб сторін трудового або колективного договорів, які вони намагаються вирішити самостійно під час безпосередніх переговорів. Під трудовим спором науковець розуміє розбіжності інтересів і потреб сторін трудового або колективного договорів, що не були врегульовані ними під час безпосередніх переговорів і передані на розгляд до спеціально створеного для цього юрисдикційного органу [4, с. 74]. Тобто саме неврегульований сторонами трудова конфлікт надалі переростає у трудовий спір та підлягає вирішенню із залученням відповідних юрисдикційних органів.

Звертаючись до механізмів врегулювання індивідуальних трудових конфліктів, слід зазначити, що їх основу передусім становлять процедури розгляду роботодавцями звернень працівників. Такі процедури можуть становити як частину правил внутрішнього трудового розпорядку або колективного договору, так і бути розробленими у вигляді окремого локального нормативного акта роботодавця, наприклад порядку розгляду звернень працівників.

Національне законодавство не встановлює жодних вимог щодо сфери охоплення таких процедур. У свою чергу, наведене питання знаходить деталізацію у двох стандартах Міжнародної організації праці – Рекомендації щодо консультацій та співробітництва між роботодавцями і працівниками на рівні підприємства від 1952 року (№ 94) та Рекомендації щодо розгляду скарг на підприємствах з метою їх вирішення від 1967 року (№ 130). Зокрема, п. 1 Рекомендації № 94 вказує на необхідність вжиття належних заходів із метою сприяння консультаціям та співробітництву між роботодавцями і працівниками на рівні підприємства в питаннях, котрі становлять загальний інтерес і не охоплені процедурою колективних переговорів чи якоюсь іншою процедурою, що звичайно застосовується у визначенні умов праці. Відповідно до п. 2 Рекомендації № 130, будь-який працівник, який діє індивідуально або разом з іншими працівниками, який вважає, що він має підстави для скарг, повинен мати право: а) подати таку скаргу без будь-якої шкоди для себе; б) вимагати розгляду цієї скарги на підставі відповідної процедури. Також Рекомендація № 130 визначає, що причинами, з яких може подаватися скарга, можуть бути будь-який захід чи ситуація, що стосуються взаємовідносин між роботодавцем і працівником, чи які стосуються або можуть стосуватися умов праці одного чи кількох працівників на підприємстві, якщо цей захід чи положення суперечать умовам чинного колективного договору або індивідуального трудового договору, правилам внутрішнього трудового розпорядку, положенням законодавства, а також звичаям та практиці в цій професії, у галузі економічної діяльності чи країні з урахуванням принципів сумлінності.

Таким чином, виходячи з аналізу положень наведених міжнародних стандартів можна зробити висновок, що процедури розгляду звернень працівників охоплюють не тільки наявні між працівниками та роботодавцями розбіжності інтересів і потреб, але й конфліктні си-

туації, учасниками яких виступають виключно працівники. У цьому разі слід підкреслити, що лише трудова конфлікт між працівником та роботодавцем може надалі перерости в індивідуальний трудовий спір. Неврегульовані ж конфліктні ситуації між працівниками категорію трудового спору не охоплюються. Однак зазначена обставина жодним чином не применшує колосального значення вирішення таких конфліктів для трудового права. Адже вони, крім дрібних виробничих питань, можуть стосуватися дуже важливих соціально-трудова аспектів, таких як прояви дискримінації, агресивне поведіння з колегами, насильство, домагання, перешкоджання виконанню безпосередніх посадових обов'язків тощо.

Звертаючись до змісту процедур розгляду звернень працівників, слід констатувати, що вони не є однотипними та передусім залежать від організаційної структури та економічних можливостей окремого роботодавця. Але в будь-якому разі такі процедури мають:

- розроблятися та затверджуватися за активної участі професійних спілок або інших представників працівників, що виступає додатковою гарантією дотримання прозорих та орієнтованих на практичний результат процедур;
- бути лаконічним та містити якомога просте викладення їхнього змісту, що забезпечить легке сприйняття широким колом працівників, не залежно від рівня освіти;
- урахувати принцип рівних прав та можливостей чоловіків та жінок, а також інтереси працівників, які належать до однієї або кількох вразливих груп (особи з інвалідністю, неповнолітні, люди, які живуть з ВІЛ, етнічні меншини та ін.);
- встановлювати швидкі терміни реалізації та уникати зайвого формалізму;
- забезпечувати інформування працівників про всі заходи, яких вживають у межах процедури розгляду їхніх звернень;
- наголошувати на праві працівників на супроводження представниками профспілки або колегами по роботі на всіх стадіях розгляду їхнього звернення;
- містити ефективні заходи для забезпечення збереження конфіденційної інформації;
- включати механізми недопущення переслідування працівника у зв'язку з його зверненням до роботодавця;
- забезпечувати можливість додаткового перегляду звернення працівника однією або кількома вищими інстанціями в організаційній структурі роботодавця.

Висновки. На підставі вищевикладеного хотілось би ще раз звернути увагу на ту обставину, що наявні на цей час в Україні механізми вирішення індивідуальних трудових спорів не можна назвати повністю ефективними. Певною мірою це викликано законодавчими прогалинами в регулюванні процедур вирішення трудових спорів. Тому є цілком логічним, що в умовах сьогодення наведені процедури не завжди приводять до позитивних наслідків. Розв'язання цієї проблематики потребує комплексних та досить значних зусиль, пов'язаних, наприклад, із розробленням процесуального трудового законодавства або запровадження спеціального трудового суду. У свою чергу, це, по-перше, вимагає великих організаційних та фінансових витрат, а, по-друге, не може бути належним чином реалізованим без прийняття нового кодифікованого акта в сфері праці.

Зазначена обставина акцентує увагу на проблематиці запобігання трудовим спорам, яка не потребує проведення додаткових реформ у сфері праці, а реалізується на локальному рівні шляхом розроблення та

запровадження відповідних процедур розгляду звернень працівників. Ці процедури забезпечують можливість працівникам та роботодавцями самостійно врегулювати індивідуальні конфлікти, що виникають в трудових відносинах та надалі можуть мати наслідком виникнення трудових спорів. Слід підкреслити, що процедура розгляду звернень працівників, що функціонує належним чином, сприятиме не тільки запобіганню трудовим спорам, але й дозволить прогнозувати та нівелювати їх виникнення в майбутньому. Крім того, існування такої процедури, що спрямована також і на врегулювання конфліктних ситуацій безпосередньо між працівниками, матиме свій загальний позитивний ефект, посилюючи в трудовому колективі відчуття справедливості, злагожденості інтересів та довіри до роботодавця.

Список використаних джерел

1. Шумило М. М. Медіація як інструмент вирішення трудових спорів: невичерпний ресурс для розвантаження судової системи // Юридична Газета. 2020. URL: <https://jur-gazeta.com/publications/practice/trudove-pravo/mediaciya-yak-instrument-virishennya-trudovih-sporiv-nevicherpnny-resurs-dlya-rozvantazhennya-sudovo.html> (дата звернення 22.08.2022).
2. Бурак В. Я. Правовий механізм захисту трудових прав та законних інтересів працівників : монографія. Львів : Львівський національний університет імені Івана Франка, 2021. 440 с.

3. Ярошенко О. М. Джерела трудового права України : автореф. дис... д-ра юрид. наук: 12.00.05. Х., 2007. 42 с.

4. Іншин М. І. Трудові конфлікти та трудові спори у системі соціальних конфліктів // Форум права. 2006. № 2. С. 71–75. URL: <http://www.center-social-law.com/bitstream/123456789/56/1/70.pdf> (дата звернення 22.08.2022).

References

1. Shumylo, M.M. (2020). Mediatsiya yak instrument vyrishennya trudovykh sporiv: nevycherpnyy resurs dlya rozvantazhennya sudovoyi systemy [The mediation as a tool for resolving labour disputes: an inexhaustible resource for unloading the judicial system]. Yurydychna Hazeta [Legal Gazette]. <https://jur-gazeta.com/publications/practice/trudove-pravo/mediaciya-yak-instrument-virishennya-trudovih-sporiv-nevicherpnny-resurs-dlya-rozvantazhennya-sudovo.html> (in Ukrainian).
2. Burak, V.Y. (2021). Pravovyy mekhanizm zakhystu trudovykh prav ta zakonnykh interesiv pratsivnykiv [The legal mechanism for protection of labour rights and legitimate interests of employees]. L'viv: L'vivs'kyy natsional'nyy universytet imeni Ivana Franka (in Ukrainian).
3. Yaroshenko, O.M. (2007). Dzherela trudovoho prava Ukrainy [Sources of labour law of Ukraine] [Avtoref. dys... d-ra yuryd. nauk]. Nats. yuryd. akad. Ukrainy im. YA. Mudroho [Yaroslav Mudryi National Law University], Kharkiv (in Ukrainian).
4. Inshyn, M.I. (2006). Trudovi konflikty ta trudovi spory u systemi sotsial'nykh konfliktiv [Labour conflicts and labour disputes in the system of social conflicts]. Forum prava [Law forum], (2), 71-75. <http://www.center-social-law.com/bitstream/123456789/56/1/70.pdf> (in Ukrainian).

Received: 23.08.22

Revised: 26.08.22

Accepted: 16.09.22

S. Venediktov, Dr. Sc. (Law), Prof.

Taras Shevchenko National University of Kyiv, Kyiv, Ukraine

CONCERNING THE PREVENTION OF INDIVIDUAL LABOUR DISPUTES

The paper analyses the peculiarities of prevention of labor disputes through the implementation of grievance procedures at the enterprise level.

The existing mechanisms for resolving individual labor disputes in Ukraine cannot be called fully effective, which is primarily due to the lack of balanced legislative regulation of this issue. In addition, the result of the resolution of an individual labor dispute does not always lead to the satisfaction of the interests of both sides of the employment relationship – the employee and the employer. In this regard, an important place in the current labor law belongs to the procedures for preventing labor disputes. These procedures are generally implemented at the local level, through the prism of consideration by the employer of the grievances of employees related to the existing conflict situations in the working environment.

National legislation does not contain any requirements for employers to deal with employee grievances. Such procedures can be part of the employer's internal labor rules and regulations, or be developed in the form of a separate local normative act of the employer. The grievance procedures are not uniform and primarily depend on the organizational structure and economic capabilities of a particular employer. But in any case, such procedures must: be developed and approved with the active participation of trade unions or other employee representatives; set quick deadlines for implementation and avoid unnecessary formalism; contain effective measures to ensure the safety of confidential information; be simple in content; ensure that employees are informed of all steps and measures taken as part of the grievance procedure; ensure the right of employees to be accompanied by trade union representatives or other employees at all stages of consideration of complains; ensure the principle of equal rights and opportunities for men and women.

The adoption of the grievance procedures at the enterprise enables employees and employers to independently resolve individual conflicts that arise in the field of work and may subsequently result in labor disputes. A properly functioning procedure for handling employee claims will not only help prevent labor disputes, but will also allow prediction and elimination of their occurrence in the future. In addition, the existence of such a procedure, which is also aim at resolving conflict situations directly between employees, will have its overall positive effect, strengthening among employees a sense of fairness, coherence of interests and trust in the employer.

Keywords: individual labor disputes, labor conflicts, prevention of labor disputes, commission on labor disputes, mediation.