



# Суспільство і довкілля

Аналітичний огляд  
Жовтень 2013 р.

Щоб отримувати огляди, надішліть листа з текстом "отримувати weeklyupdates" на адресу [office@rac.org.ua](mailto:office@rac.org.ua)  
Архів оглядів: <http://www.rac.org.ua/dijalnist/weekly/archive/>

© Ресурсно-аналітичний центр "Суспільство і довкілля"

## ЗМІСТ:

*Вирішення трудових спорів у проекті Трудового кодексу України*

### ВИРІШЕННЯ ТРУДОВИХ СПОРІВ У ПРОЕКТІ ТРУДОВОГО КОДЕКСУ УКРАЇНИ

*Зоряна Козак*

#### **Сучасний стан та необхідність ухвалення нового законодавства з вирішення трудових спорів в Україні**

Теперішній стан трудового законодавства України характеризується нагальною потребою його нової кодифікації. Чинний Кодекс законів про працю України, ухвалений ще у 1971 році, зазнав чисельних змін. Не зважаючи на це, він не у змозі врегулювати існуючі суспільні відносини, у т.ч. з вирішення трудових спорів, та адекватно і своєчасно реагувати на сучасні виклики у сфері праці. Не покращила ситуацію й практика ухвалення окремих законів.

З часу здобуття України незалежності здійснювалися спроби ухвалення нового Трудового кодексу України. Остання відбулася 22 квітня 2013 року, коли у парламенті зареєстровано Проект Трудового кодексу України за № 2902 (доопрацьований 27.08.2013 р.) (далі – Проект ТК)<sup>1</sup>. Його зміст враховує положення поданих раніше проектів Трудового кодексу України за № 1038-1 від 28.08.2003 р., № 0913 від 25.05.2006 р., № 1108 від 04.12.2007 р.

Проект ТК викликав жваве обговорення та неоднозначну реакцію як в професійних колах, так і в суспільстві, зокрема щодо положень, присвяченим вирішенню трудових спорів.

#### **Позитивні сторони Проекту Трудового кодексу України з вирішення трудових спорів**

Перевагою Проекту ТК є те, що ним, як єдиним кодифікованим актом, врегулюються як індивідуальні, так і колективні трудові спори. Цьому присвячено окрему книгу дев'яту «Індивідуальні трудові спори» та главу з «Колективні трудові спори, конфлікти» книги шостої «Колективні трудові відносини».

<sup>1</sup> [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=46746](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=46746)

По-перше, враховуючи, що кодифікація передбачає створення комплексного нормативно-правового акту, спрямованого на врегулювання системи трудових та тісно пов'язаних з ними суспільних відносин, то цей факт є беззаперечно позитивним явищем.

По-друге, зміст як книги дев'ятої «Індивідуальні трудові спори», так і глави з «Коллективні трудові спори, конфлікти», відображають як нові тенденції з вирішення трудових спорів, так і позитивні сторони чинного законодавства України, що дозволяє врахувати існуючі особливості правової системи України.

### **Заслугує уваги поділ колективних трудових розбіжностей на «колективні трудові спори» та «колективні трудові конфлікти».**

Провівши такий поділ, автори намагалися врахувати світовий досвід поділу трудових спорів на «трудова спори про права» та «трудова спори про інтереси». Перші виникають щодо порушення існуючих прав й обов'язків, передбачених нормативно-правовими актами, колективними угодами та трудовими договорами, то другі – щодо бажання однієї сторони створити нові права чи обов'язки при укладенні нових чи внесенні змін у чинні колективні угоди і, як правило, виникають в результаті колективних переговорів.

У Проекті ТК поняття «колективні трудові спори» використовується для характеристики неврегульованих розбіжностей з приводу встановлення нових прав й обов'язків, що відповідає суті «трудова спорів про інтереси», а «колективні трудові конфлікти» щодо існуючих прав й обов'язків, що відповідає суті «трудова спорів про права».

**Позитивною рисою Проекту ТК є зростання ролі сторін та суб'єктів соціального діалогу у вирішенні трудових спорів.** Законопроект передбачає їх активне залучення до самостійного вирішення колективних трудових спорів, конфліктів, а також участі у врегулюванні індивідуальних трудових спорів.

### **Недоліки та застереження до Проекту Трудового кодексу України з вирішення трудових спорів**

**У Проекті ТК збережено розмежування трудових спорів на індивідуальні й колективні спори та відхилено підхід формування єдиної системи трудових спорів, що передбачає встановлення єдиного правового механізму їх вирішення. Також, недостатньо враховано суть поділу трудових спорів про права та про інтереси, що відображено у наступному:**

– виходячи з поділу на «колективні трудові спори» (як спорів про інтереси) та «колективні трудові конфлікти» (як спорів про права), було б логічно індивідуальні неврегульовані розбіжності назвати «індивідуальними трудовими конфліктами», оскільки вони виникають щодо існуючих прав й обов'язків. Проте автори використали термін «індивідуальні трудові спори»,

– предметом колективних трудових спорів є, у т.ч. «відмова роботодавця, організації роботодавців, їх об'єднання, органу виконавчої влади, органу місцевого самоврядування врахувати пропозицію представників працівників при прийнятті актів, які містять норми щодо соціально-трудова відносин. Але право представників працівників щодо надання пропозицій при прийнятті актів уже встановлено в нормативно-правових актах чи колективних договорах, угодах. У цьому випадку мова йде про

виникнення спору з приводу уже існуючого права, а згідно з Проектом ТК це є ні що інше, як «колективний трудовий конфлікт».

**Не в повній мірі використовується можливість примирних шляхів вирішення трудових спорів.** І, хоча, стосовно колективних трудових спорів, конфліктів примирної процедури є єдиним механізмом їх вирішення (за виключенням працівників, яким заборонено страйкувати), щодо індивідуальних трудових спорів такий механізм практично усувається. Не зважаючи на те, що за працівником визнано право використати примирні процедури шляхом звернення за його бажанням до комісії з трудових спорів, проте у Проекті ТК закладені перепони його реалізації. Зокрема:

– комісія з трудових спорів є єдиним суб'єктом, повноважним здійснювати примирення в індивідуальних трудових спорів (глава 2 «Примирні процедури з розгляду індивідуальних трудових спорів» книги дев'ятої). Можливість використання інших способів примирення, звернення до інших суб'єктів з метою альтернативного вирішення індивідуального трудового спору, не передбачена у Проекті ТК. До речі, сама назва комісії є не коректною, оскільки вона повноважна врегульовувати виключно індивідуальні трудові спори, а не трудові спори загалом,

– комісія з трудових спорів утворюється лише в юридичних особах за місцем роботи працівника (ст. ст. 419, 420). Тобто, якщо працівник уклав договір з роботодавцем – фізичною особою, то використати примирну процедуру він не зможе,

– працівник фактично усунений від формування, обрання, визначення суб'єкта, який здійснюватиме примирення у вирішенні трудового спору, стороною якого він є. Адже, утворюється комісія за волевиявленням роботодавця та виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника). І, якщо, щодо працівника – члена профспілки можна говорити, що він таке право передав профспілці, то цей підхід не справджується для працівника, який не є членом профспілки.

**Застереження викликає довільне використання термінології, зокрема при характеристиці вирішення колективних трудових спорів.**

Як уже зазначалося, колективні трудові спори можуть виникати у разі відмови, зокрема, роботодавця врахувати пропозицію представників працівників при прийнятті актів, які містять норми щодо соціально-трудова відносин. Але у ст. 13, присвяченій нормативним актам роботодавця, такий суб'єкт – представники працівників – відсутній. Таким є виборний орган первинної профспілкової організації (профспілковий представник). Як і немає його у переліку суб'єктів трудових відносин, передбачених ст. 19.

Викликає застереження і використання терміну «акти, які містять норми щодо соціально-трудова відносин». Глава 2, яка спеціально присвячена нормативно-правовим та іншим актам, що регулюють трудові відносини, не послуговується таким терміном.

Не зважаючи на вказані застереження, варто привітати намагання законотвора врегулювати трудові спори в єдиному кодифікованому акті з врахуванням кращих національних і світових практик та визнати необхідність ухвалення нового Трудового кодексу України.

\*\*\*