

УДК 349.2:331.109:347.918 (477) (045)

DOI 10.32782/cuj-2024-4-3

Клемпарський Микола Миколайович

доктор юридичних наук, професор,
професор кафедри цивільного, трудового права та права соціального
забезпечення

Донецького державного університету внутрішніх справ

ORCID: 0000-0001-7948-5706

**Павліченко Володимир Миколайович**

доктор юридичних наук, професор

ORCID: 0000-0002-6740-3387



ПРОБЛЕМНІ ПИТАННЯ ВРЕГУЛЮВАННЯ КОЛЕКТИВНИХ ТРУДОВИХ СПОРІВ ТРУДОВИМ АРБІТРАЖЕМ

В даній науковій роботі авторами проаналізовано ряд проблемних аспектів діяльності трудового арбітражу, зокрема, щодо визначення поняття трудовий арбітраж, принципів діяльності, створення в Україні постійно діючого трудового арбітражу, етапів врегулювання конфлікту трудовим арбітражем, а саме: створення трудового арбітражу; розгляду колективного трудового спору; ухвалення рішення. Визначено, що трудові арбітражі – це органи врегулювання колективних трудових спорів, що характеризуються спеціальною юрисдикцією. При цьому, юрисдикція трудових арбітражів видається диференційованою за своєю суттю. Відтак, трудові арбітражі мають повноваження до врегулювання колективних трудових спорів, що виникають з приводу виконання колективного договору, угоди або окремих їх положень чи невиконання вимог законодавства про працю. Доводиться, що колективні трудові спори є одним із різновидів трудових спорів, що можуть виникати у національному правопорядку та опосередковані протиріччями, що виникають між учасниками трудових відносин. Відповідно до Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», передбачається можливість врегулювання колективного трудового спору шляхом звернення до трудового арбітражу. З урахуванням закордонного досвіду вирішення колективних трудових спорів шляхом звернення до трудових арбітражів, а також передбачення національним законодавцем функціонування трудового арбітражу як однієї із можливих інституцій вирішення колективного трудового спору, проблематика особливостей вирішення колективного трудового спору трудовим арбітражем видається нам вкрай актуальною. Вирішення колективного трудового спору трудовим арбітражем обумовлюється рядом проблемних аспектів, на окремих з яких нами було сконцентровано увагу вище, зокрема, на визначенні поняття трудовий арбітраж, принципах діяльності, створення в Україні постійно діючого трудового арбітражу, етапах врегулювання конфлікту трудовим арбітражем, а саме: етапі створення трудового арбітражу; етапі розгляду колективного трудового спору; етапі ухвалення рішення.

Ключові слова: трудовий арбітраж, трудовий спір, колективний трудовий спір, працівник, роботодавець.

Klemparskyi M. M., Pavlichenko V. M. Problem issues of settlement of collective labor disputes by labor arbitration

In this scientific work, the author analyzes a number of problematic aspects of the activity of labor arbitration, in particular, the definition of the concept of labor arbitration, the principles of activity, the creation of a permanent labor arbitration in Ukraine, the stages of conflict resolution by labor arbitration, namely: the creation of labor arbitration; consideration of a collective labor dispute; decision-making. It has been established that labor arbitrations are bodies for the settlement of collective labor disputes, characterized by special jurisdiction. At the same time, the jurisdiction of labor arbitrations seems to be differentiated in its essence. Consequently, labor arbitrations have the authority to resolve collective labor disputes arising from the implementation of a collective agreement, agreement or their individual provisions or non-compliance with the requirements of labor legislation. It is proved that collective labor disputes are one of the varieties of labor disputes that arise in the national legal order and are mediated by contradictions that arise between participants in labor relations. In accordance with the Law of Ukraine «On the procedure for resolving collective labor disputes (conflicts)», it is possible to settle a collective labor dispute by applying to labor arbitration. Taking into account the foreign experience of resolving collective labor disputes by applying to labor arbitration, as well as the national legislator's foresight of the functioning of labor arbitration as one of the possible institutions for resolving a collective labor dispute, the problem of the peculiarities of resolving a collective labor dispute by labor arbitration seems to us extremely relevant. The resolution of a collective labor dispute by labor arbitration is determined by a number of problematic aspects, on some of which we focused above, in particular, on the definition of the concept of labor arbitration, the principles of activity, the creation of a permanent labor arbitration in Ukraine, the stages of conflict resolution by labor arbitration, namely: creation of labor arbitration; the stage of consideration of a collective labor dispute; and at the decision-making stage.

Key words: labor arbitration, labor dispute, collective labor dispute, employee, employer.

Вступ. Колективні трудові спори є одним із різновидів трудових спорів, що можуть виникати у національному правопорядку та опосередковані протиріччями, що виникають між учасниками трудових відносин. Відповідно до Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», передбачається можливість врегулювання колективного трудового спору шляхом звернення до трудового арбітражу. З урахуванням закордонного досвіду вирішення колективних трудових спорів шляхом звернення до трудового арбітражів, а також передбачення національним законодавцем функціонування трудового арбітражу як однієї із можливих інституцій вирішення колективного трудового спору, проблематика особливостей вирішення колективного трудового спору трудовим арбітражем видається нам вкрай актуальною.

Матеріали та методи. Питанням врегулювання трудових спорів у доктрині займалися такі вчені, як: Н.Б. Болотіна, М.І. Іншин, С.І. Запара, В.В. Лазор, П.Д. Пилипенко, С.М. Прилишко, В.І. Прокопенко, В.І. Щербина та інші. Досліджувалися також в доктрині і проблемні аспекти діяльності трудового арбітражу, водночас, вважаємо, що деякі аспекти не були достатньо проаналізовані.

Метою статті є дослідження проблемних питань врегулювання колективних трудових спорів трудовим арбітражем.

Результати. Трудові арбітражі – це органи врегулювання колективних трудових спорів, що характеризуються спеціальною юрисдикцією. При цьому, юрисдикція трудових арбітражів видається диференційованою за своєю суттю. Відтак, трудові арбітражі мають повноваження до врегулювання колективних трудових спорів, що виникають з приводу виконання колективного договору, угоди або окремих їх положень чи невиконання вимог законодавства про працю. Окрім того у разі, якщо примирною комісією не буде прийнято рішення щодо колективних трудових спорів, які виникають з приводу встановлення нових або зміни існуючих соціально-економічних умов праці та виробничого побуту, а також укладення чи зміни колективного договору, угоди, то колективні трудові спори з окреслених питань будуть вирішуватися трудовим арбітражем. Фактично у даному випадку має місце передумова права на звернення до трудового арбітражу, що полягає у вимозі первинного розгляду спору примирною комісією, адже без звернення до даного органу,

вирішення окреслених колективних трудових спорів трудовим арбітражем неможливе.

Щодо правової природи трудового арбітражу, то відзначимо, що відповідно до нормативних положень трудовий арбітраж – це орган, який складається із залучених сторонами колективного трудового спору (конфлікту) фахівців, експертів та інших осіб і приймає рішення по суті колективного трудового спору (конфлікту). Фактично підхід до тлумачення трудового арбітражу як органу розв’язання колективних трудових спорів рівною мірою може бути застосований до тлумачення сутності примирних комісій, адже останні також утворюються для розгляду конкретного колективного трудового спору і їх члени визначаються конфліктуючими суб’єктами. Таким чином переконані, що на законодавчому рівні має бути удосконалений підхід до визначення трудового арбітражу як органу розв’язання колективного трудового спору. Вважаємо, що трудовий арбітраж може бути визначений як орган вирішення колективного трудового спору, що складається із залучених сторонами колективного трудового спору (конфлікту) фахівців, експертів та інших осіб і утворюється з метою вирішення колективних трудових конфліктів, які виникають з приводу виконання колективного договору, угоди або окремих їх положень і невиконання вимог законодавства про працю, а також колективних трудових спорів, що виникають з приводу встановлення нових або зміни існуючих соціально-економічних умов праці та виробничого побуту та укладення чи зміни колективного договору, угоди у разі, якщо примирною комісією не було прийнято рішення щодо врегулювання колективного трудового спору. На основі наведеного тлумачення категорії трудовий арбітраж можемо виокремити такі його ознаки: 1) трудовий арбітраж має виключну юрисдикцію щодо вирішення колективних трудових спорів; 2) трудові арбітражі не функціонують постійно, а мають спеціальний та тимчасовий характер; 3) склад трудового арбітражу завжди визначається сторонами колективного трудового спору; 4) розгляд справи трудовим арбітражем проводиться відповідно

до Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів), Положення про трудовий арбітраж, а також Регламенту трудового арбітражу; 5) за результатами врегулювання колективного трудового спору трудовим арбітражем останній ухвалює рішення щодо врегулювання розбіжностей, яке може бути обов’язковим до виконання учасниками колективного трудового спору, а отже має персоніфікований характер.

Незважаючи на доволі ґрунтовне нормативно-правове регулювання діяльності трудових арбітражів в Україні, у національній правовій доктрині виокремлюють ряд проблемних питань, що пов’язані з організацією їх діяльності та прийняття рішень. Перше проблемне питання обумовлюється визначенням складу трудового арбітражу, тобто уповноважених суб’єктів, які будуть врегульовувати розбіжності, що виникли між сторонами колективного трудового спору. З урахуванням положень національного законодавства кількісний і персональний склад трудового арбітражу визначається за згодою сторін. Голова трудового арбітражу обирається з числа його членів. До складу трудового арбітражу також можуть входити народні депутати України, представники органів державної влади, органів місцевого самоврядування й інші особи [1, с. 362]. Разом із тим, відзначимо, що незважаючи на законодавчі приписи про вільну можливість сторін колективного трудового спору залучати арбітрів для їх вирішення, безпосередньо самими арбітрами можуть бути не всі особи, а лише ті, що підготовлені Національною службою посередництва і примирення для участі у трудових арбітражах у якості арбітрів. Таким чином, персональний склад арбітрів є значно обмеженим, а останніми можуть бути виключно ті особи, що зазначені у списку арбітрів, який формується та ведеться Національною службою посередництва та примирення. Окрім того, залишається відкритим питання обрання головуючого, а саме: хто його обирає і коли. Відтак, вважаємо, що у короткостроковій перспективі положення національного законодавства варто удосконалити у контексті чіткого нормативного встановлення порядку

обрання голови трудового арбітражу, а також визначення на рівні закону вимог до осіб, які можуть залучатися сторонами колективного трудового спору до діяльності останнього.

Незважаючи на нормативне закріплення переліку принципів діяльності трудового арбітражу у Положенні про трудовий арбітраж, у правовій доктрині, неодноразово наголошувалося на необхідності розширення переліку зазначених засад та удосконалення відповідної системи. Вчений В.О. Кабанець, досліджуючи принципи врегулювання колективних трудових спорів трудовим арбітражем, наголошує на тому, що для трудового арбітражу характерним є дотримання принципу всебічності і повноти дослідження обставин справи. Сутність цього принципу полягає в тому, що усі органи, що розглядають трудові спори, зобов'язані всебічно і повно досліджувати матеріали справи, витребувати при необхідності додаткові докази, викликати свідків, запрошувати експертів [2, с. 65]. З урахуванням міжнародних орієнтирів розв'язання колективних трудових спорів, а також засад їх вирішення, вважаємо, що положення національного законодавства мають бути доповнені такими засадами як: паритетність представництва сторін колективного трудового спору у рамках врегулювання правового конфлікту трудовим арбітражем та обов'язковості рішень, що ухвалені за результатами процедури врегулювання спору трудовим арбітражем.

З урахуванням законодавчих положень кожен трудовий арбітраж є арбітражам *ad hoc*, тобто таким, що утворюється з метою вирішення конкретного колективного трудового спору. Разом із тим, у національній правовій доктрині неодноразово досліджувалася можливість створення в Україні постійно діючих трудових арбітражів, а також окреслювалися доктринальні підходи до можливої класифікації останніх. Пропонується, щоб такий арбітраж діяв за аналогією до постійно діючого Міжнародного комерційного арбітражного суду при Торгово-промисловій палаті України, тобто мав свій статут, регламент діяльності, уніфіковані правила врегулювання колективних трудових спорів, а також список арбітрів,

що можуть бути обрані сторонами для вирішення правового конфлікту, який існує між ними. Вважаємо, що створення постійно діючого трудового арбітражу полегшить практичне врегулювання колективних трудових спорів, що виникають між працівниками та роботодавцями та буде сприяти швидкості й оперативності налагодження сталих відносин між ними.

Дослідження особливостей врегулювання колективних трудових спорів трудовим арбітражем було б не повним без аналізу етапів врегулювання трудового спору останнім. Відзначимо, що у національній правовій доктрині відсутні комплекси дослідження у контексті виокремлення етапів (стадій) врегулювання колективних трудових спорів трудовим арбітражем. На наше переконання, з урахуванням Положення про трудовий арбітраж доцільно виокремлювати три етапи вирішення колективного трудового спору у рамках арбітражної процедури, а саме: етап створення трудового арбітражу; етап розгляду колективного трудового спору; етап ухвалення рішення. Відтак, нижче сконцентрували увагу на детальному аналізі окреслених етапів.

Перший етап опосередковується створенням трудового арбітражу як органу, що уповноважений вирішувати колективний трудовий спір по суті. Національний законодавець передбачає два випадки, за яких допускається створення останнього. Відтак, трудовий арбітраж утворюється з ініціативи однієї із сторін колективного трудового спору (конфлікту) або незалежного посередника у триденний строк у разі: неприйняття примирною комісією узгодженого рішення щодо вирішення колективного трудового спору (конфлікту) з питань, передбачених пунктами «а» і «б» (встановлення нових або зміна існуючих соціально-економічних умов праці та виробничого побуту, укладення чи зміна колективного договору, угоди) статті 2 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)»; виникнення колективного трудового спору (конфлікту) з питань, передбачених пунктами «в» і «г» (виконання колективного договору, угоди або окремих її положень, невиконання вимог законодавства

про працю) Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» [3].

Разом із тим, у юридичній літературі зазначено, що з метою забезпечення ефективності проведення примирних процедур та утворення трудового арбітражу, запропоновано в чинному законодавстві передбачити додаткові підстави утворення трудового арбітражу: а) невиконання рішення примирної комісії; б) незадоволення сторін рішенням, яке прийнято примирною комісією [4, с. 78]. Вважаємо, що розширення підстав, з яких може бути утворений трудовий арбітраж, сприятиме захисту трудових прав працівників та роботодавців й налагодженню відносин між ними, адже, вочевидь, що без створення спеціального уповноваженого органу захист трудових прав не буде можливим. Трудовий арбітраж утворюється у випадку, якщо кожна із конфліктуючих сторін окремо прийме рішення про необхідність створення трудового арбітражу, а їхнє спільне волевиявлення буде оформлене у вигляді угоди про його утворення. При цьому кількісний і персональний склад трудового арбітражу визначається за згодою сторін. Відтак, сторони мають повноваження визначати не лише конкретних осіб, які будуть арбітрами та сприяти врегулюванню трудового спору, що існує між ними, але й визначати кількість таких суб'єктів. При цьому відповідно до чинного законодавства кількісний склад має бути не менше трьох осіб. На наше переконання, функціонування трудових арбітражів з більшою непарною кількістю арбітрів не буде сприяти реальному вирішенню правового конфлікту, а навпаки затягуватиме пошук ефективної моделі врегулювання колективного трудового спору. Таким чином, у короткостроковій перспективі вбачаємо за доцільне удосконали нормативні приписи Положення про трудовий арбітраж та Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» і встановити обов'язковий кількісний склад, а саме три арбітри.

Цілком виправданим вважаємо залучення до діяльності трудових арбітражів у разі такої об'єктивної необхідності фахівців

Національної служби посередництва та примирення, адже останні володіють спеціальними знаннями та навичками, що можуть сприяти швидкому та ефективному врегулюванню колективного трудового спору.

Наступний етап врегулювання колективного трудового спору трудовим арбітражем є етап його безпосереднього розгляду. Зазначений етап опосередковується: 1) використанням трудовим арбітражем всіх можливих засобів для вирішення правового конфлікту; 2) проведенням процедури розгляду колективного трудового спору на основі змагальності; 3) реалізацією трудом арбітражем головного завдання своєї діяльності: встановити порушені норми права і захистити порушені права; 4) відкритістю процедури розгляду колективного трудового спору трудовим арбітражем та водночас конфіденційністю інформації, яка стала відома члену трудового арбітражу під час розгляду колективного трудового спору (конфлікту); 5) реалізацією сторонами колективного трудового спору обов'язку доказування рівною мірою, що опосередковує необхідність кожної із сторін доводити ті обставини, на які вона посилається як на підставу своїх вимог і заперечень; б) проведенням процедури розгляду колективного трудового спору протягом 10-ти днів та можливість продовження цього строку до 20 днів.

Фактично в рамках окресленого етапу трудовий арбітраж здійснює оцінку колективного трудового спору, що перебуває у нього на розгляді, вивчає позиції сторін та досліджує надані йому докази, з метою ухвалення рішення за результатами його врегулювання.

Заключним етапом вирішення колективного трудового спору трудовим арбітражем є ухвалення рішення. Відзначимо, що рішення трудового арбітражу приймається після дослідження усіх обставин справи більшістю голосів членів трудового арбітражу, які входять до складу трудового арбітражу. Рішення трудового арбітражу викладається у письмовій формі і підписується всіма його членами, воно є остаточним і оскарженню не підлягає.

Разом із тим, незважаючи на законодавчу чіткість порядку ухвалення рішення трудовим арбітражем, варто виокремити проблемне

питання, що обумовлюється виконанням рішень трудових арбітражів, а також правовою природою останніх. Чинним законодавством встановлюється, що рішення трудового арбітражу про вирішення колективного трудового спору (конфлікту) є обов'язковим для виконання, якщо сторони про це попередньо домовилися. Відтак, з урахуванням нормативної конструкції, яка вживається у національному законодавстві рішення трудових арбітражів носять обов'язковий характер виключно у випадку, якщо сторони попередньо домовилися про це. Без попереднього застереження про обов'язковість для сторін рішення трудового арбітражу останнє фактично носить невизначену правову природу, а сторони можуть його не виконувати. Відзначимо, що в літературі також зверталася увага на необхідність законодавчого удосконалення механізму виконання рішень, прийнятих трудовим арбітражем [6, с. 425]. Вчений Лазор В.В. у своєму дисертаційному дослідженні зазначає, що виконання рішення потрібно покласти на сам трудовий арбітраж, який повинен мати статус постійно діючого органу. Автор також пропонує загальну норму, відповідно до якої по закінченні трьох днів після зазначених термінів виконання досягнутих угод правомочна сторона одержить право звернення до державної виконавчої служби для примусового виконання рішення трудового арбітражу [7, с. 331].

На наше переконання, сутність вирішення колективного трудового спору буде зведена нанівець без законодавчого передбачення обов'язкового виконання рішення, ухваленого трудовим арбітражем. Таким чином вважаємо, що рішення, яке приймається трудовим арбітражем, повинно бути не лише законним,

обґрунтованим, вмотивованим, але й виконуваним та обов'язковим для конфліктуючих суб'єктів.

Суміжною до окресленої вище проблематики (виконання рішень трудових арбітражів) видається проблематика притягнення винних суб'єктів до дисциплінарної та цивільно-правової відповідальності осіб, які затримують виконання рішень примирних органів, утворених відповідно Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)». Очевидним видається те, що без наявності попередньої домовленості між сторонами щодо обов'язковості виконання рішення трудового арбітражу, останнє може вільно та без будь-яких наслідків не виконуватися суб'єктами колективного трудового спору. Відтак, а ні цивільно-правова, а ні дисциплінарна відповідальність до вказаних осіб застосовуватися не буде. Відтак, без удосконалення положень Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» застосування положень ст. 31 вказаного закону та притягнення винних осіб, зокрема до дисциплінарної та цивільно-правової відповідальності практично є неможливим.

Висновки. Отже, вирішення колективного трудового спору трудовим арбітражем обумовлюється рядом проблемних аспектів, на окремих з яких нами було сконцентровано увагу вище, зокрема, на визначенні поняття трудовий арбітраж, принципах діяльності, створення в Україні постійно діючого трудового арбітражу, етапах врегулювання конфлікту трудовим арбітражем, а саме: етапі створення трудового арбітражу; етапі розгляду колективного трудового спору; етапі ухвалення рішення.

Література

1. Сокол М. В. Вирішення колективного трудового спору за допомогою трудового арбітражу. *Держава і право: зб. наук. праць. Юридичні і політичні науки*. Київ: Ін-т держави і права ім. В. М. Корецького НАН України, 2009. Вип. 43. С. 359–365.
2. Кабанець В.О. Принципи інституту трудових спорів. *Форум права*. 2006. № 3. С. 61–66.
3. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів). Закон України від 03.03.1998 № 137/98-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1998. № 34. Ст.227.
4. Сокол М.В. Порядок вирішення колективних трудових спорів і конфліктів в Україні: монографія. Луцьк: ПП Іванюк В. П., 2011. 208 с.

5. Кодифікація трудового законодавства України: Монографія. Хуторян Н.М., Лаврів О.Я., Вишновецька С.В. та ін.; За ред. д-ра юрид. наук, проф. Н.М. Хуторян, д-ра юрид. наук, проф. М.І. Іншина, д-ра юрид. наук, проф. С.М. Прилипка, д-ра юрид. наук, проф. О.М. Ярошенка. Харків. Вид-во «ФІНН», 2009. 432 с.

6. Лазор В.В. Проблеми правового регулювання трудових спорів і конфліктів за умов формування ринкових відносин в Україні: дис. доктора юрид. наук: 12.00.05. Луганськ, 2005. 456 с.

References

1. Sokol, M.V. (2009). Vyrishennia kolektyvnoho trudovoho sporu za dopomohoiu trudovoho arbitrazhu [Resolution of a collective labor dispute through labor arbitration]. *Derzhava i pravo: zb. nauk. prats. Yurydychni i politychni nauky*, 43, 359–365 [in Ukrainian].

2. Kabanets, V.O. (2006). Pryntsyipy instytutu trudovykh sporiv [Principles of the institute of labor disputes]. *Forum prava*, 3, 61–66 [in Ukrainian].

3. Pro poriadok vyrishennia kolektyvnykh trudovykh sporiv (konfliktiv) [1998] [On the procedure for resolving collective labor disputes (conflicts)]. *Zakon Ukrainy vid 03.03.1998 № 137/98-VR. Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy*. 1998. № 34. St.227. [in Ukrainian].

4. Sokol, M.V. (2011). *Poriadok vyrishennia kolektyvnykh trudovykh sporiv i konfliktiv v Ukraini [The procedure for resolving collective labor disputes and conflicts in Ukraine]: monohrafiia*. Lutsk: PP Ivaniuk V. P. 208 p. [in Ukrainian].

5. Kodyfikatsiia trudovoho zakonodavstva Ukrainy (2009). [Codification of the labor legislation of Ukraine]: Monohrafiia. Khutorian N.M., Lavriv O.Ia., Vyshnovetska S.V. ta in.; Za red. d-ra yuryd. nauk, prof. N.M. Khutorian, d-ra yuryd. nauk, prof. M.I. Inshyna, d-ra yuryd. nauk, prof. S.M. Prylypka, d-ra yuryd. nauk, prof. O.M. Yaroshenka. Kharkiv. Vyd-vo «FINN». 432 p. [in Ukrainian].

6. Lazor, V.V. (2005). Problemy pravovoho rehuliuвання trudovykh sporiv i konfliktiv za umov formuvannia rynkovykh vidnosyn v Ukraini [Problems of legal regulation of labor disputes and conflicts for the ability to resolve conflict situations in Ukraine]. *Doctor's thesis*. Luhansk. 456 p. [in Ukrainian].