

Кочин В. В.

**ТРУДОВІ «СПОРИ ПРО ПРАВА» ТА «СПОРИ ЩОДО ІНТЕРЕСІВ»:
МІЖНАРОДНІ СТАНДАРТИ ТА НАЦІОНАЛЬНЕ ВНОРМУВАННЯ**

Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» (далі – Закон) визначає правові і організаційні засади функціонування *системи заходів по вирішенню колективних трудових спорів (конфліктів)* і спрямований на здійснення взаємодії сторін соціально-трудова відносин у процесі врегулювання колективних трудових спорів (конфліктів), що виникли між ними. Його реалізація створює основу для «розвантаження» судової системи від значної кількості трудових спорів. Однак, поруч із цією позитивною тенденцією є окремі застереження щодо «виведення» цієї категорії спорів за межі правосуддя.

Верховний Суд у постанові від 15 квітня 2021 року у справі № 210/3062/20 вказав, що судовий порядок розгляду колективних трудових спорів (конфліктів) процесуальним законодавством та Законом передбачено у окремих випадках (статті 23, 24, 25 Закону, частина п'ята статті 20, частини друга, четверта статті 42 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності»). Крім того, суд наголосив, що «колективні трудові спори, на відміну від індивідуальних – це *спори непозовного провадження* між найманими працівниками, трудовим колективом (профспілкою) і власником чи уповноваженим ним органом, в яких йдеться *про зіткнення інтересів сторін трудових правовідносин*. А тому, до таких спорів застосовується *примирно-третейський порядок вирішення*, правовий механізм якого визначено Законом України „Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)“. Така позиція відповідає висновкам Касаційного цивільного суду у складі Верховного Суду, викладеним у постанові від 29 травня 2019 року у справі № 479/58/19 (провадження № 61-7495св19), та висновкам Великої Палати Верховного Суду у постанові від 01 жовтня 2019 року у справі № 916/2721/18 (провадження № 12-64гс19)».

Звертаємо увагу, що за статтею 19 ЦПК України суди розглядають у порядку цивільного судочинства справи, що виникають з цивільних, земельних, *трудова*, сімейних, житлових та інших правовідносин, крім справ, розгляд яких здійснюється в порядку іншого судочинства (абзац перший частини першої); відповідно, цивільне судочинство здійснюється за правилами, передбаченими ЦПК України, у порядку: 1) наказного провадження; 2) позовного провадження (загального або спрощеного); 3) окремого провадження (частина друга).

Отже, згідно із позицією Верховного Суду або йдеться про невідомість колективних трудових спорів у порядку цивільного судочинства, або про необхідність їх розгляду у порядку наказного чи окремого провадження, що загалом виглядає як мінімум дивно. Хоча, на окремі прояви несправедливості при розгляді трудових спорів у юридичній літературі вже зверталася увага [1, с. 90].

Говорячи про європейські стандарти, закріплені у Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод 1950 року (далі – Конвенція) щодо досліджуваних відносин, слід стверджувати про поєднання права на судовий захист (стаття 6) та права на об'єднання (асоціацію) (стаття 11).

Європейський суд з прав людини у своєму рішенні від 2 жовтня 2018 року у справі *Mutu and Pechstein v. Switzerland* (заяви № 40575/10 та 67474/10) зазначив таке:

– право на доступ до суду, гарантоване § 1 статті 6, не є абсолютним, але може підлягати обмеженням; вони непрямо дозволені, оскільки право на доступ за своєю самою природою вимагає регулювання з боку держави. Встановлюючи таке регулювання, Договірні Держави користуються певним простором обдумування. Остаточне рішення щодо дотримання вимог Конвенції залишається за Судом, який повинен бути переконаний, що застосовані обмеження не забороняють доступ, наданий [фізичній] особі, таким чином або в такому обсязі, що порушується сама суть права. Крім того, обмеження не буде сумісним із § 1 статті 6, якщо воно не переслідує законної мети та якщо немає розумного співвідношення домірності між використаними засобами та метою, яку прагнуть досягти (§ 93);

– цей доступ до суду не обов'язково слід розуміти як доступ до суду класичного типу, інтегрованого в стандартний судовий механізм країни; таким чином, „трибунал“ може бути органом, створеним для вирішення обмеженої кількості конкретних питань, за умови, що він завжди пропонує належні гарантії (§ 94);

– крім того, необхідно розрізняти добровільний арбітраж і примусовий арбітраж. Якщо арбітраж є обов'язковим у сенсі того, що він вимагається законом, сторони не мають іншого вибору, окрім як передати свій спір до арбітражного суду, який має забезпечити гарантії, забезпечені § 1 статтею 6 Конвенції (§ 95).

Міжнародна Організація Праці (далі – МОП) у Конвенції № 154 про сприяння колективним переговорам (*Collective Bargaining Convention*), 1981 року № 154 (далі – Конвенція № 154) визначила термін «*колективні переговори*», що

«означає всі переговори, що проводяться між роботодавцем, групою роботодавців або однією чи кількома організаціями роботодавців з одного боку, та однією чи кількома організаціями працівників – з другого, з метою:

- а) визначення умов праці й зайнятості; та (або)
- б) регулювання відносин між роботодавцями й працівниками; та/або

с) регулювання відносин між роботодавцями чи їхніми організаціями та організацією чи організаціями працівників» (стаття 2).

Тобто колективні переговори за Конвенцією № 154 можливі *до встановлення (урегулювання) нових трудових відносин*. Крім того, «Положення цієї Конвенції не перешкоджають функціонуванню систем трудових відносин, де колективні переговори проходять у рамках примирного та/або арбітражного механізму чи органів, в яких сторони, що ведуть колективні переговори, добровільно беруть участь» (стаття 6 Конвенції № 154).

Підсумовуючи, звертаємо увагу на можливість як судового так і позасудового способів розв'язання колективних трудових спорів. Однак, йдеться *про альтернативність, а не заборону (чи обмеження) судової підвідомчості* із особливостями щодо обов'язкового та добровільного арбітражу. Судовий захист не є єдиним способом захисту прав та свобод людини і громадянина, однак „вважається найбільш дієвою гарантією відновлення порушених прав і свобод людини і громадянина“ (речення четверте абзацу першого підпункту 3.2 пункту 3 мотивувальної частини Рішення Конституційного Суду України від 9 вересня 2010 року № 19-рп/2010).

Отже, слід говорити про розмежування переговорів до встановлення (урегулювання) відносин, а також переговори як спосіб розв'язання вже існуючого спору. Існує два широкі види колективних трудових спорів:

– *спір про колективні права* – виникає, коли є розбіжності щодо тлумачення або виконання умов найму, що містяться в діючих колективних договорах або чинних законах і нормативних актах (приклади включають спори щодо невиплати заробітної плати, недотримання встановлених ставок оплати праці чи відпусток або антипрофспілкову практику, яка суперечить законодавчому захисту);

– *спір про колективні інтереси* – це розбіжності між сторонами щодо визначення прав та умов найму, які мають бути встановлені новим колективним договором, або щодо внесення змін до вже існуючих [2].

Статтею 7 Закону встановлено послідовність розгляду і вирішення колективного трудового спору (конфлікту). Зокрема, розгляд колективного трудового спору (конфлікту) здійснюється з питань, передбачених:

1) встановлення нових або зміни існуючих соціально-економічних умов праці та виробничого побуту; укладення чи зміни колективного договору, угоди – примирною комісією, а в разі неприйняття рішення у строки, встановлені статтею 9 Закону, – трудовим арбітражем;

2) виконання колективного договору, угоди або окремих їх положень; невиконання вимог законодавства про працю – трудовим арбітражем.

Відповідно до статті 8 Закону примирна комісія – орган, призначений для вироблення рішення, що може задовольнити сторони колективного трудового спору (конфлікту), та який складається із представників сторін (частина перша) та утворюється за ініціативою сторін (частина друга). Рішення примирної комісії має для сторін *обов'язкову силу* і виконується в порядку і строки, які встановлені цим рішенням (частина четверта статті 9).

За статтею 11 Законом трудовий арбітраж – орган, який складається із залучених сторонами фахівців, експертів та інших осіб і *приймає рішення по суті трудового спору (конфлікту)* (частина перша) та утворюється з ініціативи однієї із сторін або незалежного посередника (частина друга). Рішення трудового арбітражу про вирішення колективного трудового спору (конфлікту) є *обов'язковим для виконання, якщо сторони про це попередньо домовилися* (частина п'ята статті 12).

Надання примирній комісії чи трудовому арбітражу статусу органу, що здійснює обов'язкове досудове врегулювання спору, або альтернативного судові інституції повинно знайти своє логічне продовження у законодавстві, а не доповнюватися суперечливою практикою Верховного Суду.

Європейський суд з прав людини «повторює, що орган влади, який не класифікується як один із судів держави, може, для цілей статті 6 § 1, підпадати під поняття „трибунал“ у змісті цього виразу. Суд або трибунал характеризується в цьому матеріальному сенсі своєю судовою функцією, тобто розв'язує питання, що входять до його компетенції на основі правових норм, з повною юрисдикцією та після провадження, проведеного в установленому порядку. Повноваження приймати рішення закладено в самому понятті „трибунал“. Процедура перед нею повинна забезпечувати „розв'язання спірних питань“, як того вимагає § 1 статті 6. Для цілей § 1 статті 6 трибунал не обов'язково є судом, інтегрованим у стандартний судовий механізм. Він може бути створений для розгляду конкретного

питання, яке може відповідним чином розглядатися поза звичайною судовою системою. Крім того, лише інституція, яка має повну юрисдикцію та задовольняє низку вимог, таких як незалежність від виконавчої влади, а також від сторін, заслуговує на назву „трибунал“ у значенні § 1 статті 6» [рішення у справі *Mutu and Pechstein v. Switzerland* (заяви № 40575/10 та 67474/10), § 139).

МОП наводить наступні приклади арбітражу у колективних спорах:

1) *добровільний арбітраж*:

– у разі невдачі попередньої процедури примирення/посередництва та за згодою обох сторін (Китай, Колумбія, Франція, Індонезія, Ірландія, Марокко, Філіппіни, Шрі-Ланка, Таїланд і Великобританія);

– якщо попередня домовленість про це була досягнута шляхом колективного договору (Австралія, Данія, Кенія, Республіка Корея, Філіппіни та Іспанія);

2) *обов'язковий арбітраж*:

– для деяких колективних спорів про права (Китай і Данія);

– для спорів, що стосуються окремих служб, у межах яких страйки заборонені та/або припинені (Алжир, Чилі, Кот-д'Івуар, Есватіні, Республіка Корея та Південна Африка) [2].

Окрему увагу звернемо на професійну спілку як сторону в переговорах (абзац другий частини першої статті 3 Закону) Так, відповідно до Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» професійні спілки створюються з метою здійснення представництва та захисту трудових, соціально-економічних прав та інтересів членів профспілки» (частина перша статті 2).

Європейський суд з прав людини у рішенні від 9 липня 2013 року у справі *Sindicatul „Păstorul cel Bun“ v. Romania* [GC] (заява № 2330/09) вказав таке:

– стаття 11 Конвенції надає членам профспілки право на те, щоб їхня професійна спілка була почута з метою захисту своїх інтересів, але не гарантує їм жодного особливого ставлення з боку держави. Конвенція вимагає, щоб відповідно до національного законодавства профспілки мали можливість, за умов, що не суперечать статті 11, прагнути захисту інтересів своїх членів (§ 134);

– завдяки своїй прецедентній практиці Суд склав невичерпний перелік складових елементів права на асоціацію, включаючи право створювати професійну спілку або приєднуватися до неї, заборону закритих угод і право щоб професійна спілка прагнула переконати роботодавця почути те, що вона

має сказати від імені своїх членів. З огляду на розвиток трудових відносин нещодавно він постановив, що право на ведення колективних переговорів з роботодавцем у принципі, за винятком дуже особливих випадків, стало одним із істотних елементів права створювати профспілки та вступати до них для захисту окремих інтересів [своїх членів] (§ 135).

Участь професійної спілки у механізмі захисту прав та інтересів своїх членів за міжнародно визнаними трудовими стандартами має сприяти примирним механізмам, надавати можливість урегулювати відносини між роботодавцем й працівниками. Разом з тим, реалізація права на колективні переговори не може обмежувати встановлене законом право на судовий захист та здійснення правосуддя.

Аналіз Закону надає можливість констатувати, що переговори є формою розв'язання колективного трудового спору (конфлікту) (*collective labour disputes*). Проте, такі переговори стосуються *спору про право*, а не *спору про інтерес*, який розв'язується під час колективних переговорів (*collective bargaining*) в межах ведення соціального діалогу відповідно до Закону України „Про соціальний діалог в Україні“ та під час розробки, укладення та виконання колективних договорів і угод на підставі Закону України „Про колективні договори і угоди“.

Європейський Суд з прав людини у рішенні від 5 липня 2022 року у справі *Association of Civil Servants and Union for Collective Bargaining and Others v. Germany* (Заяви № 815/18 та 4 інші) вказав наступне:

– чутливість соціальних і політичних питань, пов'язаних із досягненням належного балансу між відповідними інтересами працюючих та управління, а також високий ступінь розбіжності між національними системами в цій сфері є елементами, що вказують на широкий простір для обдумування Договірним державам щодо того, як можуть бути забезпечені свобода професійних спілок і захист професійних інтересів членів професійних спілок (перше речення § 55);

– сутність добровільної системи ведення колективних переговорів полягає в тому, що професійна спілка, яка не визнана роботодавцем, повинна мати можливість вживати заходів, у тому числі, якщо необхідно, організувати протести з метою переконати роботодавця розпочати колективні переговори з питань, які професійна спілка вважає важливими для інтересів її членів (§ 58);

– ширина простору для обдумування держав також залежить від мети, яку переслідує оскаржуване обмеження, і конкуруючих прав інших осіб, які можуть постраждати внаслідок необмеженого здійснення права. вести колективні

переговори. Суд посилається на свій вищезазначений висновок про те, що оскаржувані положення спрямовані, зокрема, на забезпечення справедливого функціонування системи колективних переговорів, перешкоджаючи професійним спілкам, які представляють працівників на ключових посадах, вести переговори щодо колективних договорів окремо на шкоду іншим працівникам, і також у сприянні загальному компромісу. Ці цілі, які захищають права зазначених інших працівників і професійних спілок, які захищають їхні інтереси, а також права роботодавця, слід вважати дуже вагомими, оскільки вони спрямовані на зміцнення всієї системи колективних переговорів і, таким чином, також свобода професійних спілок як така (§ 69).

Отже, нині професійна спілка як сторона колективного трудового спору має свободу у виборі права, яке реалізовуватиме з метою захисту трудових і соціально-економічних прав та інтересів своїх членів: ведення колективних переговорів у разі виникнення *спору про інтерес*, звернення до відповідного органу з метою розв'язання *спору про право*; звернення до суду з метою *захисту прав та інтересів*; страйк. Міжнародний досвід свідчить, що існують різні моделі унормування цих відносин, однак за чинним Законом доступ до суду за захистом не може бути обмежено.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Короленко В. М. Справедливий розгляд і вирішення цивільної справи як одне з завдань цивільного судочинства в контексті статті 10 ЦПК України. *Імплементція міжнародних стандартів у цивільне та господарське судочинство України: збірник наукових праць учасників IV науково-практичного круглого столу (м. Київ, 17 червня 2021 р.)*. Київ: Науково-дослідний інститут приватного права і підприємництва імені академіка Ф. Г. Бурчака НАПрН України, 2021. С. 73–92.

2. Access to labour justice in collective labour disputes: Evidence from the updated IRLex database. URL: https://www.ilo.org/global/topics/collective-bargaining-labour-relations/publications/WCMS_868789/lang--en/index.htm (дата звернення: 01.06.2023).

УДК 346.9+347.9](477):341.645.5(4)

I-54

*Рекомендовано до друку Вченою радою
Науково-дослідного інституту приватного права і підприємництва
імені академіка Ф. Г. Бурчака
Національної академії правових наук України
(протокол № 7 від 28 червня 2023 р.)*

Імплементация міжнародних стандартів у цивільне та господарське судочинство України [Електронний ресурс]: збірник матеріалів Шостого науково-практичного круглого столу (м. Київ, 15 червня 2023 р.) / упорядник В. М. Короленко. К.: Електрон. текст. дані. НДІ приватного права і підприємництва імені академіка Ф. Г. Бурчака НАПрН України, 2023. 114 с. 1 електрон. опт. диск (CD-R).

ISBN 978-617-8084-19-6

У збірнику представлені наукові доповіді учасників Шостого науково-практичного круглого столу «Імплементация міжнародних стандартів у цивільне та господарське судочинство України», який відбувся 15 червня 2023 р. у Науково-дослідному інституті приватного права і підприємництва імені академіка Ф. Г. Бурчака Національної академії правових наук України. Тематика доповідей учасників стосується широкого кола теоретичних та практичних проблем імплементации міжнародних стандартів судочинства та судочинства в ході реформ останніх років. Учасники обговорили проблеми доступу до судочинства, застосування аналогії права та аналогії закону у вирішенні справ, розмежування юрисдикцій, оптимізації процесів, доказів та доказування, реалізації судових рішень.

Збірник зацікавить наукових і науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів і наукових установ, докторантів та аспірантів, студентів, які вивчають актуальні проблеми цивільного і господарського процесів, а також суддів, адвокатів та всіх практикуючих юристів.

Матеріали доповідей подано в авторській редакції. Організаційний комітет не несе відповідальності за зміст публікацій, їх відповідність до вимог законодавства і за порушення авторських прав.

ISBN 978-617-8084-19-6

© Автори, 2023

© Науково-дослідний інститут
приватного права і підприємництва
імені академіка Ф. Г. Бурчака
НАПрН України, 2023