

*Людмила Францівна Купіна,
завідувач кафедри цивільного та трудового права
Національного педагогічного університету
ім. М. П. Драгоманова,
кандидат юридичних наук, доцент*

*Юлія Ігорівна Крилова,
студентка факультету політології та права
Національного педагогічного університету
ім. М. П. Драгоманова*

ПОНЯТТЯ, ПРИЧИНИ ТА КЛАСИФІКАЦІЯ ТРУДОВИХ СПОРІВ

Нинішні спроби законотворців завершити реформу законодавства про працю та нові підходи в регулюванні трудових відносин спонукають до дослідження актуальних причин трудових спорів (конфліктів), що дасть змогу встановити превенції виникнення розбіжностей між сторонами трудових правовідносин і, таким чином, уникнути конфліктів.

Правові проблеми захисту прав працівників і роботодавців становлять інтерес і для науки трудового права. Окремі аспекти правового регулювання трудових спорів були досліджені у працях таких учених, як М. Бойко, І. Кісельов, В. Лазор, О. Лисяк, П. Шумський, Г. Трунова та ін. Однак в умовах реформування галузі та повороті в розвитку трудових відносин ці аспекти потребують нового дослідження.

В Україні, як і в будь-якій іншій державі, під час трудових відносин сторони трудового договору не завжди можуть дійти згоди стосовно виконання як істотних, так і додаткових умов трудового договору, що, в свою чергу, призводить до виникнення суперечок між ними. Порушення трудових прав громадян завжди було актуальною проблемою суспільства, а останнім часом, з поглибленням економічної кризи, спостерігається певне нехтування законодавством, що регулює відносини працівників. Здебільшого спірні питання, які стосуються трудової діяльності окремих працівників чи їх колективів, виникають у результаті порушення норм законодавства про працю з боку роботодавця та необізнаності працівників стосовно законодавчо гарантованих їм прав і покладених на них обов'язків. Як наслідок – трудові спори і конфлікти все частіше доводиться вирішувати в судовому порядку.

Законодавством передбачено право громадян на судовий захист. Це найважливіша гарантія забезпечення трудових прав працівників в умовах ринкових відносин. Порушення законодавства про працю є основною причиною виникнення як індивідуальних, так і колективних трудових спорів. На думку В. Лазор, предметом трудового спору є поновлення порушеного права [1, с. 10]. Натомість предметом трудового конфлікту є встановлення або визнання нового права. Що ж до дефініції трудового спору, то це право домагання позовного характеру однієї зі сторін трудового відношення на реалізацію права, передбаченого трудовим законодавством, колективними угодами, іншими договорами про працю, що вирішується юрисдикційним органом у передбаченому законом порядку [1, с. 21].

Причини виникнення колективних трудових спорів (конфліктів) поділяють на об'єктивні та суб'єктивні. До об'єктивних належать причини соціального, економічного, правового характеру, недоліки в організації виробництва і праці тощо, які роблять розбіжності між сторонами соціально-трудова відносин незворотними і не залежать від їхньої поведінки. До таких причин належать:

1) невиконання роботодавцями обов'язків щодо соціальних гарантій, компенсацій, пільг (заборгованості по заробітній платі, соціального страхування тощо) внаслідок незадовільного фінансового стану підприємства, установи, організації, яке обумовлене: відсутністю бюджетних призначень для фінансування відповідних витрат бюджетних установ та організацій, а також фінансування гарантій і пільг, передбачених законодавством; заборгованістю по оплаті продукції, робіт, послуг, оплата яких здійснюється за рахунок бюджетних коштів; низьким рівнем технології та організації виробництва і праці іншими причинами;

2) відсутність законодавчого врегулювання предмета колективного трудового спору або наявність розбіжностей в законодавстві та нормативно-правових актах щодо врегулювання цих питань;

3) порушення вимог законодавства з охорони праці;

4) інші причини, які можуть бути пов'язані з невиконанням умов колективного договору підприємства, установи, організації чи локальних актів, якими визначенні додаткові, в порівнянні з централізованим законодавством, гарантії, пільги та блага.

До суб'єктивних причин виникнення колективних трудових спорів (конфліктів) слід віднести причини, які обумовлюють загострення соціально-трудова відносин внаслідок дій і бездіяльності сторін соціально-трудова відносин. У цьому випадку вирішення колективного трудового спору (конфлікту) значною мірою залежить від заходів, які вживають суб'єкти цих відносин.

До таких причин належать:

- 1) nereагування або несвоечасне реагування роботодавця на вимоги найманих працівників;
- 2) небажання роботодавця укласти колективний договір або вносити зміни до нього без зазначення об'єктивних причин;
- 3) усвідомлене порушення роботодавцем законодавства про працю та з питань вирішення колективних трудових спорів (конфліктів);
- 4) інші суб'єктивні причини, пов'язані з моральним чи етичним ставленням роботодавця до трудового колективу в цілому чи окремих груп працівників, які створюють так звану «обстановку нетерпимості», що супроводжується порушенням законодавства про працю, і що в своїй сукупності може викликати колективний спір.

Суб'єкти аналізу, у разі виникнення колективних трудових спорів (конфліктів), здійснюють вивчення причин їх виникнення у кожному окремому випадку з метою оперативного врегулювання таких спорів шляхом усунення причин, які сприяють їх виникненню.

Від причин трудових спорів (конфліктів) слід відокремлювати умови їх виникнення. Останні сприяють більшій кількості трудових спорів. Як вже зазначалося, причинами трудових спорів є численні порушення законодавства про працю, а також відсутність знань або низький рівень знань трудового законодавства. У свою чергу, умови виникнення трудових спорів можна класифікувати як відносини, що пов'язані з організаційно-виробничим процесом праці, та відносини, що окреслюють правову складову трудової діяльності працівника. До першого виду можна віднести: недосконалу організацію виробництва і праці, в тому числі управління трудовими ресурсами; постійне залучення до роботи з ненормованим робочим часом; відсутність системного підходу у роботодавців при організації роботи працівників, у тому числі і при нормуванні праці, організації оплати праці на підприємстві; погані умови праці; недоліки в організації охорони праці та ін.

Серед умов, що окреслюють правову складову трудової діяльності, слід виокремити недосконалість чинного законодавства про працю (наявність прогалин у регулюванні трудових відносин, нечітких формулювань, що дають підстави для різного їх тлумачення), а також «застарілість» і невідповідність чинних норм трудового законодавства новим суспільним й економічним відносинам.

Таким чином, можна зробити висновок, що трудові спори – це нерегульовані шляхом безпосередніх переговорів розбіжності між працівником (колективом працівників) і роботодавцем, з приводу застосування норм трудового законодавства, а також встановлення нових або зміни існуючих умов праці.

Моментом виникнення індивідуального трудового спору є звернення із заявою до відповідного органу, що розглядає трудові спори. Колективний трудовий спір (конфлікт) виникає з моменту, коли уповноважений представницький орган найманих працівників, категорії найманих працівників, колективу працівників або профспілки одержав від власника або уповноваженого ним органу повідомлення про повну або часткову відмову в задоволенні колективних вимог і прийняв рішення про незгоду з рішенням власника або уповноваженого ним органу (представника), або коли строки розгляду вимог, передбачених законом, закінчилися, а відповіді від власника не надійшло [2].

Законодавством передбачена певна класифікація трудових спорів. Так, класифікувати трудові спори за видами можна за такими підставами: за суб'єктами; змістом; характером і порядком розгляду (підвідомчості). За суб'єктами розрізняють індивідуальні та колективні трудові спори. Якщо суб'єктами індивідуальних трудових спорів є працівник і роботодавець, то суб'єктами колективних трудових спорів є:

- на виробничому рівні – наймані працівники (окремі категорії найманих працівників) підприємства, установи, організації чи їх структурні підрозділи або виборний орган первинної профспілкової організації чи інша уповноважена найманими працівниками організація та роботодавець;

- на галузевому, територіальних рівнях – наймані працівники підприємств, установ, організацій однієї або декількох галузей (професій), або адміністративно-територіальних одиниць чи виборного органу первинної профспілкової організації, їх об'єднання або інші уповноважені цими найманими працівниками органи та роботодавці, об'єднання роботодавців;

- на національному рівні – наймані працівники однієї або декількох галузей (професій) чи виборні органи первинної профспілкової організації або їх об'єднання чи інші уповноважені найманими працівниками органи та роботодавці, об'єднання власників або уповноважені ними органи (представники) на території більшості адміністративно-територіальних одиниць України [1].

Орган, уповноважений найманими працівниками на представництво, є єдиним повноважним представником найманих працівників до моменту припинення такого спору.

За характером індивідуальні трудові спори поділяються на спори про застосування норм трудового законодавства, а також спори про встановлення нових або зміну існуючих умов праці. Наприклад, спори про поновлення на роботі, про зняття накладеного дисциплінарного стягнення, про стягнення заробітної плати належать до спорів про застосування чинного законодавства про працю.

Також до індивідуальних трудових спорів належать спори щодо: переведення на іншу роботу; припинення трудового договору; оплати праці і виплати заробітної плати, винагороди за вислугу років; винагороди за результатами річної роботи підприємства, гарантійних сум, надання відпустки; застосування дисциплінарного стягнення; видачі й використання спецодягу, спецвзуття, інших засобів індивідуального захисту, застосування норм праці тощо.

Отже, до індивідуальних трудових спорів треба віднести всі спори щодо встановлення законами, підзаконними нормативними актами, генеральними, галузевими і регіональними угодами, колективними договорами умов праці, якщо питання про захист прав порушує робітник, а не колектив працівників, не наймані працівники підприємства, установи, організації або їх структурного підрозділу. Таким чином, спори про встановлення норм праці, тарифних ставок, посадових окладів, інших умов оплати праці, про встановлення тривалості і графіка відпусток, про право одержання спецодягу, спецвзуття, інших засобів індивідуального захисту, належать до категорії індивідуальних спорів.

У випадках, коли право на житло або на задоволення побутових потреб працівників впливає з трудового договору (контракту), воно повинно захищатися у порядку, встановленому для вирішення індивідуальних трудових спорів. А самі спори мають належати до категорії індивідуальних трудових спорів [3, с. 55]. Спори про встановлення нових або про зміну існуючих умов праці, як правило, мають колективний характер і тому є колективними трудовими спорами. Разом із тим мають місце й індивідуальні спори про встановлення нових або зміну існуючих умов праці, наприклад, про присвоєння кваліфікаційного розряду робітникові.

Залежно від виду трудового спору та його характеру визначається порядок його вирішення. Для індивідуальних трудових спорів про застосування законодавства про працю передбачено два способи вирішення: 1) загальний порядок, коли спір спочатку розглядається у комісії з трудових спорів, а у разі незгоди працівника або власника з рішенням – у судовому порядку; 2) безпосередньо в суді.

На Заході загальноприйнятим є розподіл трудових спорів за суб'єктивним складом і предметом спору на чотири головних види: колективні та індивідуальні, конфлікти інтересів (економічні) та конфлікти права (юридичні). Конфлікти інтересів виникають у зв'язку з вимогами встановлення нових або при зміні існуючих умов праці; конфлікти права стосуються тлумачення чи застосування норм, що встановлені законами, колективними договорами або іншими правовими актами.

Способів вирішення трудових конфліктів тільки два: розгляд спору в судових чи адміністративних органах та примирно-третейський розгляд. Причому в кожній країні є свої особливості. Разом із тим існує єдине загальне правило: колективні економічні спори зазвичай розглядаються у рамках примирно-третейської процедури, оскільки такі спори пов'язані, як правило, зі створенням нових правових норм. Наприклад, у США для вирішення колективних економічних та індивідуально-юридичних конфліктів застосовується примирно-третейський метод, а для колективних юридичних конфліктів – судово-адміністративний розгляд; у Великій Британії примирно-третейський метод та судовий розгляд застосовується для всіх видів трудових конфліктів; у Франції колективні економічні та юридичні конфлікти вирішуються за допомогою примирно-третейського методу, а для вирішення індивідуальних юридичних конфліктів передбачено судовий розгляд.

Примирно-третейська процедура включає три методи: переговори сторін, примирення (посередництво), трудовий арбітраж. При цьому примирно-посередницька процедура не передбачає створення комісії з трудових спорів. Посередництво може бути примусовим і добровільним. У країнах Заходу суди розглядають і вирішують юридичні (індивідуальні та колективні) трудові спори, а іноді, зокрема у США, – адміністративні органи. У більшості європейських країн такі спори розглядаються у спеціалізованих судах із трудових справ [4, с. 47]. Компетенцією цих судів є вирішення індивідуальних і колективних трудових конфліктів. При цьому застосовуються норми цивільно-процесуального права, але є суттєві процесуальні особливості розгляду трудових конфліктів. Як зазначає І. Кісельов, створення трудових судів, активний розвиток трудової юстиції – логічний наслідок визнання автономії трудового права, що сприяє закріпленню і подальшому утвердженню цієї автономії. У зв'язку з цим західні фахівці наголошують на необхідності формування процесуального трудового права.

Отже, слід зазначити, що причини виникнення трудових спорів не обумовлюються економічною кризою та новими підходами до використання найманої праці, вони залежать від стану правового регулювання трудових відносин і правильного застосування норм права на практиці його суб'єктами – дотримання сторонами всіх умов трудового договору і визначених ним гарантій прав як працівника, так і роботодавця.

Використані джерела

1. Лазор В. В. Проблеми правового регулювання трудових спорів і конфліктів за умов формування ринкових відносин в Україні : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук : спец. 12.00.05 / В. В. Лазор. – К., 2005. – 40 с.

2. *Про порядок* вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) : Закон України від 3 березня 1998 р. № 137/98-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1998. – № 34. – Ст. 227.
3. *Трудові спори*: законодавство, коментар, судова практика / упоряд.: В. А. Скоробагатько, М. І. Медичин. – К. : Істина, 2000. – 432 с.
4. *Кисельов І. Я.* Организация и деятельность трудовых судов: зарубежный опыт / И. Я. Кисельов. – М., 1996.

Купіна Л. Ф., Крилова Ю. І. Поняття, причини та класифікація трудових спорів

У статті досліджуються поняття, причини та класифікація трудових спорів. Проведено порівняльний аналіз норм чинного законодавства України, які регулюють трудові спори. Висвітлено практику країн Західної Європи та США щодо застосування правових норм при вирішенні трудових конфліктів.

Ключові слова: поняття, причина, працівник, виборний орган первинної профспілкової організації, страйк, трудовий спір.

Купина Л. Ф., Крылова Ю. И. Понятие, причины и классификация трудовых споров

В статье исследуются понятие, причины и классификация трудовых споров. Проведен сравнительный анализ норм действующего законодательства Украины, регулирующих трудовые споры. Освещена практика стран Западной Европы и США по применению правовых норм при разрешении трудовых конфликтов.

Ключевые слова: понятие, причина, работник, выборный орган первичной профсоюзной организации, забастовка, трудовой спор.

Kupina L., Krylova Yu. The notion of cause and classification of labor disputes

The article examines the concept of cause and classification of labor disputes. A comparative analysis of the norms of current legislation of Ukraine governing labor disputes, as well as the draft Labour Code of Ukraine. When covering the practice of the countries of Western Europe and the United States of America on the application of the rule of law in the resolution of labor conflicts.

Key words: concept, the reasons, the employee, an elected body of primary trade union organization, strike, labor dispute.

УДК 342.9

*Ірина Анатоліївна Лоук,
здобувач кафедри конституційного,
адміністративного, господарського права і процесу
Київського університету права НАН України*

**СВІТОВІ ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ ПРОЦЕДУР
ЛІЦЕНЗУВАННЯ БАНКІВ**

Сьогодні Україна не має іншого виходу, як розпочати реальний процес інтеграції до європейської спільноти. Цей процес має стати визначальним чинником при побудові державної політики, у тому числі при формуванні адміністративних процедур. Варто здійснити імплементацію в українське законодавство європейських принципів побудови правової держави, зокрема через вибудовування адміністративних процедур.

Це потрібно робити ще й тому, що через відсутність у попередні роки радикальних заходів щодо реформування радянської адміністративно-командної системи ми все ж продовжуємо жити в системі, яка має ознаки адміністративно-командної, і єдиним національним законом, що за суттю відповідає світовим стандартам забезпечення прав людини, є Конституція України. А відбувається це таким чином: права та свободи, закріплені Основним Законом, у подальшому нівелюються через встановлення у підзаконних нормативних актах необґрунтовано складних адміністративних процедур, які не дають можливості безперешкодно реалізувати свої права. Одним із яскравих прикладів такої ситуації є ліцензування, зокрема – ліцензування банків.

Вивченню питань ліцензування присвячували свої праці такі науковці, як В. Авер'янов, В. Андреев, Д. Бахрах, Е. Бекірова, С. Береславський, Ж. Іонова, І. Голосніченко, Р. Калюжний, І. Кириченко, В. Лаптев, П. Мельник, О. Олійник, І. Пастух, О. Піджаренко, В. Плішкін, В. Подлінев, В. Попович, Л. Савченко, Н. Саніахметова, С. Сегеда, Ю. Тихомиров, В. Шакур, А. Шеваріхін, В. Шкарупа, В. Щербина, А. Шпомер та ін.

Дискусії точаться як навколо проблем визначення поняття ліцензування, так і щодо необхідності існування ліцензійних процедур взагалі. Так, А. Іонова визначає ліцензування формою легітимації підприємництва, тобто державного підтвердження законності входження суб'єктів у господарський обіг [1, с. 46–50]. О. Олійник вважає ліцензування правовим режимом здійснення окремих видів діяльності [2, с. 15–18].

На думку Е. Бекірової, ліцензування слід розглядати у декількох аспектах: як елемент легітимації суб'єктів господарської діяльності; як умову здійснення певних видів господарської діяльності; як підставу виникнення права здійснювати види господарської діяльності, що підлягають ліцензуванню;