

**Шевченко Д.В.**

*аспірант Інституту держави і права ім. В.М. Корецького НАН України*

## **ПРАВОВИЙ МЕХАНІЗМ ВИРІШЕННЯ РОЗБІЖНОСТЕЙ МІЖ ПРАЦІВНИКАМИ ТА РОБОТОДАВЦЕМ**

Розвиток трудового законодавства, його кодифікація в сучасних умовах, які характеризуються глибокою економічною, соціальною, політичною кризою ставить перед вченими завдання щодо вдосконалення правового механізму вирішення розбіжностей, що виникають між суб'єктами трудових правовідносин в сфері застосування найманої праці. Політичні процеси, які протікають в Україні вимагають щонайшвидшого вдосконалення правового механізму вирішення розбіжностей, які виникають між суб'єктами трудових правовідносин. Загострення протиріч в сфері застосування найманої праці, збільшення виникнення індивідуальних та колективних трудових спорів в умовах політичної кризи, центробіжних процесів, що відбуваються в державі може призвести до некерованості в державному управлінні. Тому перед вченими, практиками стоїть завдання запропонувати ту правову модель щодо вирішення трудових спорів, яка дозволить зняти соціальну напругу в державі, захистити права найманих працівників. Цьому має сприяти вироблення єдиного механізму вирішення трудових спорів в Україні.

Загальновідомо, що на сьогодні в Україні діє Кодекс Законів про працю в Україні в редакції 1971 року, в який за період його існування було внесено більше 300 доповнень та змін, проводиться законотворча робота щодо прийняття Нового Трудового Кодексу України. Разом з тим аналіз рівня розробки Проекту Трудового Кодексу України за № 1108 та врахування політичної ситуації в Україні дозволяє досить скептично ставитися до питання щодо можливості прийняття Нового Трудового Кодексу України.

Значна частина положень Проекту є дискримінаційною та такою, що погіршує рівень захисту прав найманих працівників. Тому на сучасному етапі розвитку політичної, економічної ситуації в Україні необхідно вдосконалювати чинне трудове законодавство з питань вирішення трудових спорів. Правовий механізм вирішення трудових спорів в Україні на сьогодні представлений тією законодавчою базою, яка знайшла своє закріплення в діючих законодавчих актах. Це, насамперед, Глава ХУ Кодексу Законів про працю України в ред. 1971 р., іншими законодавчими актами, які регулюють питання вирішення індивідуальних трудових спорів окремих категорій працівників та Законом України «Про порядок вирішення колективних

трудових спорів (конфліктів)» від 3 березня 1998 року. Автором досліджувалося питання вдосконалення правового механізму вирішення колективних трудових спорів (конфліктів в інших роботах. Тому на цьому немає необхідності зупинятися. На сьогодні є важливим дослідити питання вирішення розбіжностей, які виникають між суб'єктами індивідуальних трудових правовідносин, і насамперед, між найманим працівником та роботодавцем. Положення статті 225 КЗпП України передбачають, що працівник може звернутися до комісії з трудових спорів (КТС) у тримісячний строк з дня, коли він дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права, а у спорах про виплату належної йому заробітної плати – без обмеження будь-яким строком. КТС на сьогодні, з нашого погляду, є юрисдикційним органом, який виносить рішення, яке обов'язкове для виконання. Посвідчення, яке виписує КТС фактично прирівнюється до рішення суду, що підлягає виконанню через державну виконавчу службу.

Діюче трудове законодавство фактично не має правового механізму щодо вирішення розбіжностей, які виникають між найманим працівником та роботодавцем. Положення статті 423 Проекту Трудового Кодексу України за № 1108 передбачає, що працівник може звернутися до комісії з трудових спорів з заявою про розгляд індивідуальних трудових спорів, якщо відповідні розбіжності не були врегульовані в ході безпосередніх переговорів з роботодавцем протягом двох тижнів з дня звернення працівника. Таким чином, у вказаній статті Проекту передбачена окрема стадія врегулювання розбіжностей між працівником та роботодавцем – ведення безпосередніх переговорів. Не дивлячись на те, що в нині діючому КЗпП України відсутня, вказана норма, з нашого погляду, безпосередні переговори між працівником та роботодавцем мають місце. Тому, що виникає закономірне питання: звідки працівник може знати, що його право порушене, якщо він не звертався до роботодавця та не вів безпосередніх переговорів? Процедура та порядок проведення цих переговорів, як в нині діючому КЗпП України, так і в Проекті Трудового Кодексу України за № 1108, який прийнятий Верховною Радою України в першому читанні відсутній. Впорядкування цієї процедури дало б можливість, з нашого погляду, ввести питання врегулювання розбіжностей в правове русло. Індивідуальні трудові спор виникають не лише тоді, коли реально порушено право найманого працівника, але й тоді, коли працівник добросовісно помиляється в наявності певних своїх прав. Тому було б за важливе передбачити певну процедуру розгляду роботодавцем вимог найманого працівника та проведення порядку врегулювання розбіжностей. Їх врегулювання повинно проводитися з ціллю пошуку компромісу, вироблення взаємоприйняттого рішення для сторін.

Проведення безпосередніх переговорів між роботодавцем та працівником щодо врегулювання розбіжностей вимагає від сторін терпимої, толерантної поведінки, пошуку компромісу, розуміння позиції протилежної сторони. Роботодавець маючи професійних менеджерів: юристів, психологів, економістів, має можливість більш ефективно, професійно захищати свої права та інтереси під час проведення переговорів. Найманий працівник не маючи необхідної освіти, морально-психологічної підготовки під час ведення безпосередніх переговорів знаходиться в більш незахищеному стані, ніж роботодавець. Ті ж фахівці, які приймають участь в безпосередньому врегулюванні розбіжностей на стороні роботодавця, так чи інакше займатимуть сторону роботодавця. Тому є необхідним залучення до ведення безпосередніх переговорів сторонньої, незалежної особи. Прийняття та набрання чинності з 1 січня 2013 року Закону України «Про медіацію» могло б сприяти участі медіатора у врегулюванні розбіжностей між сторонами – працівником та роботодавцем. Разом з тим, нинішня редакція вказаного Закону, яка в п. 2.2 Прикінцевих та Перехідних положень, передбачає внесення змін до ст. 221 КЗпП України, згідно яких комісія по трудовим спорам або суд за згодою сторін можуть передавати трудовий спір на медіацію. Медіаційна угода сторін трудового спору підлягає обов'язковому виконанню.

З нашого погляду, вказані положення виходять за межі повноважень надані Законом медіатору. З викладеного можна зробити висновок:

1. Медіатор може бути залучений до вирішення розбіжностей ще до виникнення трудового спору, тобто під час проведення безпосередніх преговорів між сторонами.

2. Нечіткість формулювань Прикінцевих та Перехідних положень Закону України «Про медіацію» щодо участі медіатора при вирішенні індивідуального трудового спору в КТС та суді не дозволили внести відповідні зміни до ст. 221 КЗпП України.

3. п. 2.2. Перехідних та Прикінцевих положень Закону України «Про медіацію» протирічать, з нашого погляду, положенням статті 10 Закону, де медіатор визнається нейтральною особою, яка допомагає сторонам досягти порозуміння, налагодити та проводити переговори. Згідно п. 3 ст. 10 Медіатор не має права вирішувати конфлікт між сторонами медіації або надавати поради щодо його розв'язання.

4. Запропоновані в Прикінцевих та Перехідних положеннях внесення змін до ст. 221 КЗпП України не відповідає і юридичній техніці, оскільки стаття 221 КЗпП України називається «Органи, які розглядають трудові спори». По-перше, медіатор не є органом; по-друге, згідно Закону

України «Про медіацію» медіатор не є особою, що розглядає спір, а лише сприяє виробленню взаємоприйняттого рішення.

Вказані пропозиції, їх реалізація, як в нині діючому, так і в Новому Трудовому Кодексі України сприятимуть побудові ефективного правового механізму вирішення трудових спорів в Україні.

**Шевченко, Д.В. Правовий механізм вирішення розбіжностей між працівниками та роботодавцем [Текст] / Д.В. Шевченко // Актуальні проблеми юридичної науки на шляху сучасної розбудови держави і суспільства : матеріали Міжнародної науково-практичної конференції, м. Суми, 5-7 червня 2014 р. / Ред.кол.: В.С. Венедіктов, А.М. Куліш, М.М. Бурбика; За ред.: В.С. Венедіктова, А.М. Куліша. - Суми : СумДУ, 2014. - С. 277-280.**