УДК 340.12:34.037

ЗАСТОСУВАННЯ ПРИНЦИПУ «OPT-OUT CLAUSES» ПІД ЧАС ВИРІШЕННЯ ТРУДОВИХ СПОРІВ В УКРАЇНІ

Запара С. І.,

декан юридичного факультету
Сумського національного аграрного університету,
д-р юрид. наук, професор

Принцип «opt – out clauses» пов'язують із можливістю відхилення від визначеної законом процедури вирішення трудового спору. Зазначений принцип існує в правозастосуванні окремих країн і дослівно розуміється як пункт договору, що передбачає можливість для підписанта самостійно обирати одну з особливих умов договору або його переривати[1].

Традиційно очікування осіб, що перебувають у трудових відносинах, мають імперативний характер. Проте все частіше учасники трудових правовідносин усвідомлюють, що «їх доля знаходиться у власних руках». До розвитку соціального діалогу, посилення ролі соціальних партнерів у соціально-трудових правовідносинах постійно закликають такі міжнародні організації (об'єднання), як Міжнародна Організація Праці (МОП), Європейський Союз (ЄС).

З точки зору розвитку трудових відносин, диспозитивний характер правового регулювання набирає нового актуального значення в сучасних умовах і заслуговує на додаткову увагу, з точки зору інноваційних підходів. Державна політика, встановлюючи мінімальні гарантії під час реалізації трудових відносин, є гарантом законності, забезпечує регулятивну функцію у становленні й розвитку трудового права. Усе більшого значення в ринкових умовах набувають договірні засади, що змушує переглядати традиційні імперативні підходи в регулюванні правових відносин.

Інститут «opt – out clauses» є одним зі способів правового регулювання трудових відносин. Сенс його полягає в законній можливості відхилитися від чинної норми, встановивши при цьому оптимальний варіант правового регулювання наявних соціально-трудових відносин.

Зрозуміло, при цьому передбачається, що ця можливість створюється для обмеженого кола правових питань. Слід враховувати, що існує ризик упередженого ставлення роботодавця під час формування таких норм, що дозволяють відхилитися від наявних правил і використовувати цю ситуацію у власних корисливих цілях. Проте сама практика «opt – out clauses» має глибокий сенс і особливо важлива для

[1] English Dictionary. Definition of «opt – out clause» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.collinsdictionary.com/dictionary/english/opt-out-clause.

© Запара С. І., 2017

держав, що мають посттоталітарну історію. У такому разі виховання відповідальної громадянської позиції – тривалий процес, що виключає моментальне усвідомлення себе повноцінним учасником правовідносин. Але поступово повинно прийти не лише розуміння необхідності дотримання правил поведінки, а і їх створення. Одним із таких інструментів і є «opt – out clauses».

Цікавим є шведський досвід застосування «opt – out clauses», який дозволяє сторонам відхилитися від певних положень закону шляхом формулювання альтернативних положень у колективних угодах національними або галузевими організаціями профспілок і працедавців. На думку шведського експерта Йорана Тругена, застосування цих норм дозволяє зрілим, рівним сторонам створити альтернативу законодавчим актам, а внесення подібного права створює для соціальних партнерів, що вважають себе «зрілими», законну можливість створити «власну» процедурну систему, зафіксовану в колективній угоді[1]. Старший радник з правових питань Національної служби посередництва Швеції Курт Еріксон вважає, що «може когось і здивує той факт, що шведська держава, організувавши Національну службу посередництва, з метою сприяння ефективному процесу формування заробітної плати і посилення контролю за посередництвом, дозволила сторонам створювати – у рамках колективних угод – власні системи. Це пояснюється двома обставинами: глибоким переконанням шведів, що колективним угодам слід віддавати перевагу перед законами, і усвідомленням, що сторони несуть спільну відповідальність за результат. При цьому держава не дозволила сторонам формувати свої системи виключно на власний розсуд. Угода про процедури ведення переговорів не буде зареєстрованою і не набуде правомірності, якщо вона не відповідає поставленим у законі вимогам»[2]. Подібне зауваження точно характеризує причину і наслідок можливого відхилення від чинних норм.

Не применшуючи значення закону як нормативно-правового акта вищої юридичної сили, що регулює найважливіші громадські відносини шляхом закріплення загальнообов'язкових правил (норм), прийнятих у встановленому порядку, зазначимо, що в окремих випадках трапляється істотна «розпорошеність» законодавчих норм або надмірна їх «зарегульованість».

Нагадаємо, що захист трудових прав в Україні здійснюється як в індивідуальному, так і в колективному порядку. Норми, які регулюють порядок вирішення трудових спорів в Україні, містяться при цьо-

---

[1] Труген Й. Зведені аналіз і коментарі шведських експертів, присвячені проекту концепції нової моделі вирішення трудових спорів в Україні (Стокгольм, 14 груд. 2012 р.). – Строкгольм, 2012. – С. 2.

[2] Еріксон К. Посередництво у вирішенні трудових спорів : досвід Швеції. – Стокгольм, 2012. – С. 12.

му в різних нормативно-правових актах і часто передбачають складний механізм правозастосування.

Навіть в останньому проекті Трудового кодексу України порядок вирішення спорів суттєво не змінюється, що лише посилює авторське переконання в тому, що нова українська система вирішення трудових спорів має бути викладена у спеціальному законі України, а особливості позасудового розгляду трудових спорів будуть передбачені в колективних договорах і угодах, а у випадку їх відсутності – у спеціальній угоді щодо вирішення трудових спорів. Позасудовий порядок вирішення трудових спорів може бути передбачений і в трудовому договорі (контракті). При цьому колективні договори і угоди можуть передбачати відхилення від передбачених законом норм, зокрема щодо пріоритетності вирішення трудового спору в позасудовому порядку, термінів проведення переговорів, умов залучення до переговорів представників організацій працедавця, подачі справи на розгляд трудового арбітражу і в інших випадках. Зазначена інноваційна можливість може стати реальною через запровадження принципу, що передбачатиме відхилення від норм, визначених законодавством.