

УДК 349.2

ОСОБЛИВОСТІ ПРИМИРНО-ТРЕТЕЙСЬКИХ ПРОЦЕДУР ПРИ ВИРІШЕННІ КОЛЕКТИВНИХ ТРУДОВИХ СПОРІВ

Бурак В. Я.,

*доцент кафедри соціального права
Львівського національного університету
ім. Івана Франка
канд. юрид. наук, доцент*

Чинне законодавство передбачає примирно-третейський порядок вирішення колективних трудових спорів.

Під примирно-третейськими процедурами слід розуміти особливий спосіб вирішення колективного трудового спору без припинення роботи шляхом пошуку взаємоприйняттого для сторін рішення, який є ефективним засобом досягнення компромісу між сторонами в разі належного використання всіх можливостей, які не заборонені законодавством. До примирно-третейських процедур відносимо вирішення колективного трудового спору примирною комісією, трудовим арбітражем, участь незалежного посередника і Національної служби посередництва і примирення.

Особливістю примирно-третейської процедури є те, що органи, які вирішують колективний трудовий спір, утворюються або залучаються за ініціативою однієї зі сторін. Про утворення відповідних примирних органів сторони укладають угоду. Законодавством визначений строк утворення відповідних органів. Строк утворення примирної комісії залежить від рівня виникнення спору. Відповідно до закону примирна комісія утворюється за ініціативою однієї зі сторін на виробничому рівні – у триденний, на галузевому чи територіальному рівні – у п'ятиденний, на національному рівні – у десятиденний строк з моменту виникнення колективного трудового спору (конфлікту). Натомість ініціатором утворення трудового арбітражу можуть бути як сторони, так і незалежний посередник. Він утворюється у триденний строк незалежно від рівня спору.

Наступною особливістю примирної процедури є право сторін самостійно визначати осіб, які будуть членами примирних органів. Рішення про утворення примирної комісії та про встановлення кількості представників сторін оформляється відповідною угодою. Положення про примирну комісію визначає, що порядок делегування представників до комісії, персональний склад представників та їхні повноваження вирішуються кожною зі сторін самостійно. Визначення представників сторін колективного трудового спору (конфлікту) до примирної комісії оформляється відповідним рішенням. Тобто кожна сторона самостійно приймає рішення про делегування своїх предста-

вників до примирної комісії і належним чином це оформляє. Роботодавець видає наказ про делегування своїх представників, а профспілкова організація приймає рішення і оформляє це протоколом засідання.

Склад трудового арбітражу формується угодою між сторонами колективного трудового спору.

Відповідно до чинного законодавства сторони вільні у виборі своїх представників до примирної комісії. Натомість трудовий арбітраж формується сторонами зі списку трудових арбітрів, який затверджений Національною службою посередництва і примирення. Що ж стосується незалежного посередника, то він залучається сторонами колективного трудового спору. Натомість Національна служба посередництва і примирення вважає, що посередник пропонується для участі у примирній процедурі НСПП або її відділенням в Автономній Республіці Крим та областях за письмовою заявою сторін колективного трудового спору (конфлікту). Тобто в даному випадку сторони позбавлені можливості вибору посередника для вирішення колективного трудового спору. У зв'язку з цим пропонується залучати незалежного посередника з числа підготовлених НСПП осіб за угодою між сторонами колективного трудового спору.

Примирні органи (примирна комісія, трудовий арбітраж, незалежний посередник) створюються лише для цієї справи і по вирішенню або спливу строку передбаченого для розгляду цього спору вони припиняють своє існування.

Разові органи на певний випадок (*ad hoc*) створюються для розгляду лише однієї справи, процесуально діють на основі норм, визначених самими сторонами, після розгляду справи такий орган припиняє свою діяльність.

Відповідно до вимог статті 6 Конвенції про захист прав людини та основних свобод справи про цивільні права та обов'язки осіб, а також справи про кримінальне обвинувачення мають бути розглянуті у суді впродовж розумного строку. Ця вимога спрямована на швидкий захист судом порушених прав особи, оскільки будь-яке зволікання може негативно відобразитися на правах, які підлягають захисту. А відсутність своєчасного судового захисту може призводити до ситуацій, коли наступні дії суду вже не матимуть значення для особи та її прав.

Поняття розумного строку є оціночним. У кожному разі розумним слід вважати строк, необхідний суду для правильного і своєчасного (без невинуватених зволікань) вирішення справи у передбаченій законом процесуальній формі.

Розумний строк не може бути чітко обмежений, проте для оцінки того, чи був даний термін у даних обставинах перевищений, чи ні, необхідно опиратися на відповідні критерії.

Такими критеріями можна вважати складність справи, поведінку заявника та поведінку органів державної влади (насамперед, суду), важливість справи для заявника.

Крім зазначених критеріїв у практиці Європейського суду з прав людини звертається також увага на значущість для заявника справи, яка знаходиться на розгляді суду, або особливе становище сторони в процесі.

Відповідно до чинного законодавства колективні трудові спори (конфлікти) розглядаються виробничою примирною комісією у п'ятиденний, галузевою та територіальною примирними комісіями – у десятиденний, примирною комісією на національному рівні – у п'ятнадцятиденний строк з моменту утворення комісій. За згодою сторін ці строки можуть бути продовжені. Положенням про примирну комісію передбачено, що повноваження примирної комісії припиняються після прийняття нею рішення по суті колективного трудового спору (конфлікту). Водночас із закону випливає, що повноваження примирної комісії також можуть закінчуватися у випадку, коли примирна комісія не прийняла погодженого рішення щодо вирішення колективного трудового спору (конфлікту) у строки, визначені законом або угодою сторін.

Трудовий арбітраж повинен прийняти рішення у десятиденний строк з дня його створення. За рішенням більшості членів трудового арбітражу цей строк може бути продовжено до двадцяти днів.

З метою належного забезпечення інтересів сторін колективного трудового спору і забезпечення дотримання принципу розумності строків необхідно підтримати пропозицію, висловлену в науковій літературі, і передбачити, що коли примирна комісія у встановлений термін не змогла прийняти рішення, то протягом трьох днів за взаємною згодою вона може звернутися до незалежного посередника.

Ще однією особливістю примирно-третейської процедури є те, що закон не передбачає примусового порядку виконання рішень примирних органів. Однак практичні працівники вже давно вносять пропозиції стосовно надання рішенням примирних органів сили виконавчого листа, щоб у разі невиконання однією зі сторін прийнятого рішення у встановлені терміни зацікавлена сторона мала б можливість вдатися до його примусового виконання із відповідними правовими наслідками.

Зазначені особливості примирно-третейських процедур як впливають на порядок вирішення колективного трудового спору, так і можуть слугувати орієнтирами для удосконалення законодавства про порядок вирішення колективних трудових спорів.