

УДК 349.2

Бурак В. Я.,

к.ю.н., доцент кафедри соціального права,

Львівський національний університет імені І. Франка,

м. Львів.

УЧАСТЬ НЕЗАЛЕЖНОГО ПОСЕРЕДНИКА У ЗАХИСТІ КОЛЕКТИВНИХ ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ

***Анотація.** У статті проаналізовано правовий статус незалежного посередника, який бере участь у вирішенні колективного трудового спору. Акцентовано увагу на недоліках порядку залучення незалежного посередника до участі у вирішенні спору. Запропоновано внести зміни до чинного законодавства з метою удосконалення процедури залучення його до примирних процедур. Проаналізовано особливості правового статусу незалежного посередника. Зроблено висновок, що особливості його правового статусу визначаються метою діяльності незалежного посередника. Особливістю правового статусу незалежного посередника є те, що його діяльність обмежена у часі. Акцентовано на необхідності удосконалення його правового статусу в частині можливостей залучення незалежного посередника до участі у вирішенні колективного трудового спору на будь-якій стадії виникнення спору.*

Ключові слова: позасудовий захист колективних трудових прав; колективні трудові спори; примирно-третейські процедури; примирні органи, незалежний посередник.

Burak V. Ya.,

Ph.D., associate professor, Department of Social Law,

Lviv National University named after I. Franko, Lviv.

PARTICIPATION OF AN INDEPENDENT MEDIATOR IN PROTECTION OF COLLECTIVE LABOR RIGHTS OF EMPLOYEES.

***Abstract.** The legal status of an independent intermediary involved in solving collective labor disputes is analyzed in the article. The attention is focused on the disadvantages of the order of involvement of an independent intermediary in participation in the resolution of a dispute. It is proposed to amend the current legislation in order to improve the procedure for involving it in conciliation procedures. The peculiarities of the legal status of an independent mediator are analyzed. It is concluded that the features of his legal status are determined by the purpose of the activity of an independent intermediary. The peculiarity of the legal status of an independent intermediary is that its activity is limited in time. The emphasis is on the need to improve its legal status in terms of involving an independent mediator in participating in a collective labor dispute at any stage of the dispute.*

Keywords: out-of-court protection of collective labor rights; collective labor disputes; reconciliation-arbitration procedures; conciliatory bodies, independent mediator.

Постановка проблеми. В умовах формування ринку робочої сили важлива роль належить проблемі позасудового захисту колективних трудових прав працівників. Одним із актуальних напрямів здійснюваної реформи є розширення можливостей примирних процедур щодо вирішення колективних трудових спорів. Однією з основних примирних процедур є посередницька процедура, яка покликана спряти сторонам у пошуку взаємоприйняттого рішення. У нових умовах є необхідність переглянути теоретичні напрацювання в частині правового статусу органів, які беруть участь у посередницьких процедурах. Передусім, це стосується незалежного посередника, зважаючи на його особливий статус. Враховуючи великий практичний досвід діяльності незалежних посередників необхідно використати його з метою удосконалення їх діяльності.

Аналіз останніх досліджень. Проблему правового статусу незалежних посередників досліджували З. Я. Козак, Г. І. Чанишева, В. Л. Костюк, В. В. Лазор, М. В. Сокол, С. І. Запара. Однак, зазначені науковці досліджували лише окремі аспекти правосуб'єктності цього органу. У той же час виникає потреба в комплексному дослідженні правового статусу незалежного посередника як суб'єкта посередницьких процедур при вирішенні колективних трудових спорів.

Постановка завдання. Здійснення правового аналізу правового статусу незалежного посередника та реалізація ним своїх прав та обов'язків як суб'єкта примирних процедур при вирішенні колективних трудових спорів.

Виклад основного матеріалу. Важливу роль у примирних процедурах по захисту колективних трудових прав працівників належить посередництву. Посередництво являє собою процес урегулювання розбіжностей між сторонами колективного трудового спору за допомогою незалежного учасника — посередника. [1, с. 95]

У галузевій літературі посередника відносять до другорядних суб'єктів трудових правовідносин, тобто тих, які беруть участь у конкретних правовідносинах тільки, якщо виникає потреба або ж якщо їхня участь є тимчасовою, після чого вони припиняють своє існування [2, с. 67–68].

Поняття та основні засади порядку залучення посередника до захисту колективних трудових прав працівників визначені у ст. 10 Закону України “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)” [3] та Положенні про посередника [4]. Закріплено, що посередник — це підготовлена Національною службою посередництва і примирення (далі — НСПП) особа, яка в разі визначення її за спільним вибором сторін колективного трудового спору (конфлікту), набуває статусу незалежного посередника.

Посередником може бути особа, яка має повну вищу освіту, не менше 3 років стажу в органах виконавчої влади, органах місцевого самоврядування, об'єднаннях роботодавців чи профспілок, а також на іншій роботі, пов'язаній з регулюванням соціально-трудових відносин, вирішенням колективних конфліктів, обізнана з актуальними соціально-трудовими проблемами, володіє знаннями трудового законодавства, законодавства і практики вирішення колективних трудових спорів (конфліктів), успішно пройшла атестацію та перееатестацію в НСПП.

Після залучення до вирішення колективного трудового спору посередник набуває статусу незалежного посередника. Відповідно до положення незалежний посередник — це визначена за спільним вибором сторін колективного трудового спору (конфлікту) особа, яка сприяє встановленню взаємодії між сторонами, проведенню переговорів, бере участь у виробленні примирною комісією взаємоприйняттого рішення.

З метою інформування сторін колективних трудових спорів та для забезпечення проведення примирних процедур в Україні формується Список посередників, який ведеться Національною службою посередництва і примирення.

Положенням про посередника передбачено, що він залучається до участі у вирішенні колективного трудового спору за заявою сторін. Протягом 24 годин після надходження заяви НСПП або її відділення в Автономній Республіці Крим та областях пропонує сторонам колективного трудового спору (конфлікту) кандидатури посередників із Списку посередників для вибору одного з них. Як видається такі норми положення обмежують право сторін у виборі посередника. Більш правильно надати сторонам право самостійно обирати незалежного посередника зі списку посередників.

Основною метою діяльності незалежного посередника є досягнення довіри сторін колективного трудового спору (конфлікту), встановлення співробітництва між сторонами колективного трудового спору (конфлікту), сприяння сторонам колективного трудового спору (конфлікту) в його вирішенні на взаємоприйнятних умовах [4].

Незалежний посередник здійснює посередницьку діяльність між сторонами колективного трудового спору в питаннях налагодження діалогу між ними, формування і функціонування примирних органів (примирної комісії, примирної комісії за участю незалежного посередника, трудового арбітражу), вироблення узгодженого рішення, здатного задовольнити обидві сторони соціально-трудових відносин, реалізації рішень примирних органів з метою вирішення колективного трудового спору (конфлікту) [5].

Мета діяльності незалежного посередника впливає на його правовий статус.

Є. Є. Березін виділяє особливості правового статусу незалежного посередника.

По-перше, — незалежний посередник обирається сторонами колективного трудового спору (конфлікту) для участі у роботі примирної комісії (як на самому початку, так і в процесі її роботи).

По-друге, — незалежний посередник не є представником сторін колективного трудового спору (конфлікту), не асоціюється із членом примирної комісії, у зв'язку з чим він не ухвалює рішення примирної комісії.

По-третє, — діяльність незалежного посередника можлива виключно у примирній процедурі, а саме, коли утворена і функціонує примирна комісія.

Четверте, — діяльність незалежного посередника обмежується часом — часом роботи примирної комісії.

П'яте, — основними завданнями незалежного посередника є сприяння встановленню взаємодії між сторонами, проведенню переговорів, участь у виробленні примирною комісією взаємоприйняттого рішення.

Шосте, — незалежний посередник має юридичні гарантії (на час його роботи у примирної комісії, утвореної відповідно до Закону, гарантується збереження місця роботи (посади) і середнього заробітку, а також на нього поширюються гарантії, передбачені Кодексом законів про працю України для виборних профспілкових працівників, членів рад (правління) підприємств і рад трудових колективів. Крім того, незалежному посереднику гарантується оплата праці в розмірі не менше середньомісячної заробітної плати та відшкодування витрат, пов'язаних з участю у примирній процедурі.

Останнє сьоме, — незалежний посередник відноситься до суб'єктів відповідальності за корупційні правопорушення. [6, с. 22]

Закон “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)” наділяє незалежного посередника лише одним повноваженням — ініціювати створення сторонами колективного трудового спору трудового арбітражу у випадках передбачених законом. У той же час Положення про посередника наділяє його наступними повноваженнями:

- брати участь в усіх засіданнях примирної комісії;
- проводити консультації з окремими членами примирної комісії;
- пропонувати сторонам для обговорення та відбору різні варіанти вирішення колективного трудового спору (конфлікту);
- безоплатно отримувати від сторін колективного трудового спору (конфлікту), НСПП, органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування інформацію, необхідну для проведення аналізу, розрахунків, підготовки обґрунтувань;
- отримувати копію угоди про вирішення колективного трудового спору (конфлікту) та копію протоколу про розбіжності, якщо колективний трудовий спір (конфлікт) не врегульовано, в день їх підписання представниками сторін;
- ініціювати утворення трудового арбітражу;
- попереджати членів примирної комісії про допущені ними чи можливі порушення норм чинного законодавства;
- повідомляти сторони про можливі наслідки недосягнення ними згоди по суті колективного трудового спору (конфлікту);
- на збереження місця роботи (посади) і середнього заробітку на час роботи у примирних органах;

- на гарантії, передбачені Кодексом законів про працю України для виборних профспілкових працівників, членів рад (правління), підприємств і рад трудових колективів;

- на оплату праці в розмірі не менше середньомісячної заробітної плати та відшкодування витрат, пов'язаних з участю у примирній процедурі.

Як бачимо незалежний посередник наділений широким колом прав для вирішення сприяння сторонам у вирішенні колективного трудового спору.

Положення також покладає на незалежного посередника відповідні обов'язки:

- дотримуватись під час участі в роботі примирної комісії норм Закону України "Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)", інших законодавчих та нормативно-правових актів, Положення про Національну службу посередництва і примирення Положення про посередника та Правил етики посередника (незалежного посередника);

- вивчити суть і причини колективного трудового спору (конфлікту) перед початком роботи у примирній комісії;

- з'ясувати наявність достатніх повноважень у членів примирної комісії для прийняття зобов'язання від імені сторін колективного трудового спору (конфлікту);

- сприяти створенню у примирній комісії атмосфери, сприятливої для вияснення позицій сторін і пошуку компромісу;

- не вдаватись до упередженості або тиску по відношенню до будь-якої з сторін колективного трудового спору (конфлікту);

- не оприлюднювати у будь-який спосіб свої висновки по суті колективного трудового спору (конфлікту) під час примирної процедури без згоди на те сторін колективного трудового спору (конфлікту);

- надавати на вимогу НСПП інформацію стосовно своєї участі у примирній процедурі;

- подавати до НСПП письмовий звіт про підсумки своєї участі у примирній процедурі у триденний термін після її закінчення;

- негайно у письмовій формі повідомити орган НСПП про відмову сторін колективного трудового спору (конфлікту) від подальших послуг незалежного посередника.

- бути прикладом законслухняності, неухильно додержувати Правил етики посередника (незалежного посередника) й завжди поводитися так, щоб зміцнювати віру сторін колективного трудового спору (конфлікту) у чесність, незалежність та неупередженість своєї діяльності в якості незалежного посередника;

- уникати будь-якого незаконного впливу на його діяльність, пов'язану зі здійсненням сприяння вирішенню колективного трудового спору (конфлікту);

- старанно й неупереджено виконувати покладені на нього обов'язки і підтримувати свою професійну компетентність на належному рівні;

- утримуватися від поведінки, будь-яких дій або висловлювань, що можуть призвести до втрати віри в рівність прав сторін при розгляді колективного трудового спору (конфлікту).

Зміст спеціальної правосуб'єктності незалежного посередника є законодавчо обмеженим та визначається вичерпно метою створення такого органу. Відповідно до ст. 10 Закону України “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)” незалежний посередник сприяє встановленню взаємодії між сторонами, проведенню переговорів, бере участь у виробленні примирною комісією взаємоприйнятного рішення.

Особливістю правового статусу незалежного посередника є те, що його діяльність обмежена у часі і метою його діяльності.

Відповідно до ст. 10 Закону України “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)” метою діяльності незалежного посередника є сприяння встановленню взаємодії між сторонами колективного трудового спору, проведення переговорів, участь у виробленні примирною комісією взаємоприйнятного рішення.

Незалежний посередник залучається лише для цієї справи і по вирішенню або спливу строку передбаченого для розгляду цього спору його статус припиняється. Існування органів, які утворюються для розгляду конкретного спору (*ad hoc*) не є новим в правовій системі України. Так законом України “Про міжнародний комерційний арбітраж” передбачено можливість створення арбітражу спеціально для розгляду окремої справи [7].

Разові суди, суди на окрему справу, суди на певний випадок (*ad hoc*) створюються для розгляду лише однієї справи, процесуально діють на основі норм, визначених самими сторонами, після розгляду справи суд припиняє свою діяльність [8, с. 289].

Незалежний посередник залучається до вирішення колективного трудового спору за ініціативою однієї із сторін спору. Буквальне тлумачення відповідних положень закону України “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)” дозволяє зробити висновок про те, що особа набуває статусу незалежного посередника з моменту залучення його сторонами до вирішення колективного трудового спору і припиняє свою діяльність або прийняттям рішення примирною комісією про вирішення спору, або по спливу строку діяльності примирної комісії. Момент набуття статусу незалежного посередника не викликає заперечень і це підтверджується відповідним положенням про посередника, яке затверджене НСПП України.

Як видається, незалежний посередник не може бути залучений до вирішення колективного трудового спору до утворення примирної комісії. У той же час виходячи із принципів примирно-третейської процедури і самого законодавства про колективні трудові спори незалежний посередник може бути залучений за ініціативою сторін на будь-якій стадії вирішення спору у тому числі і до утворення примирної комісії. У зв'язку з цим у закон необхідно внести відповідні зміни надавши право сторонам спору залучати незалежного посередника з моменту виникнення колективного трудового

спору, а також на стадії розгляду роботодавцем вимог найманих працівників, до виникнення спору.

Натомість момент припинення повноважень незалежного посередника викликає ряд застережень. По-перше, у згаданому положенні про посередника немає вказівки на припинення його повноважень. Аналіз закону дає можливість зробити висновок про те, що діяльність незалежного посередника закінчується моментом утворення трудового арбітражу. У той же час викликає застереження, чи посередник може брати участі у вирішенні колективного трудового спору у трудовому арбітражі? Закон і відповідні акти НСПП України відповіді на ці запитання не дають.

Лазор В. В. зазначає, що сьогодні посередник може діяти лише в обмежених рамках існування примирної комісії, що не дає можливості цілком розкрити потенціал посередництва як мирного способу вирішення колективних трудових розбіжностей [9]. На цю особливість незалежного посередника звернув увагу також і Дейнека В. М. [1, с. 38]

У той же час, виходячи із мети діяльності посередника — примирення сторін — можна прийти до висновку, що незалежний посередник може брати участь у вирішенні колективного трудового спору на будь-якій його стадії. Навіть під час проведення страйку сторони зобов'язані проводити переговори з вирішення спору.

Це підтверджується і положенням про порядок проведення страйку як крайнього засобу вирішення колективного трудового спору (конфлікту) та примирних процедур під час страйку, яке затверджене Наказом Національної служби посередництва і примирення від 18.11.2008 року № 131 [10]. У ньому, зокрема, зазначено, що вирішення колективного трудового спору (конфлікту) під час страйку здійснюється шляхом:

- проведення переговорів між органом (особою), що очолює страйк, та власником або уповноваженим ним органом (представником), у тому числі із залученням до участі в переговорах незалежного посередника та експертів і фахівців НСПП;

- утворення органом (особою), що очолює страйк, та власником або уповноваженим ним органом (представником) узгоджувальної комісії, у тому числі із залученням до участі в роботі узгоджувальної комісії незалежного посередника та експертів і фахівців НСПП.

І це також надає можливість сторонам для ведення переговорів залучати незалежного посередника тому необхідно внести зміни до закону надавши право незалежному посереднику брати участь у вирішенні колективного трудового спору на будь-якій стадії спору, у тому числі під час проведення страйку. Підставами припинення діяльності незалежного посередника може бути вплив терміну на який він залучався до вирішення спору, а також угода сторін про вирішення колективного трудового спору, або про відмову від послуг незалежного посередника.

Також необхідно надати право незалежному посереднику виступати ініціатором утворення примирної комісії. Тому пропонується внести відповідні зміни до закону “Про порядок вирішення колективних трудових

спорів (конфліктів)”, виклавши ч. 2 ст. 8 у такій редакції “Примирна комісія утворюється за ініціативою однієї із сторін, або незалежного посередника, якщо він вже залучений сторонами, 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) з однакової кількості представників сторін”.

Ще однією особливістю залучення незалежного посередника до вирішення колективного трудового спору є те, що відповідно до чинного законодавства сторони вільні у виборі незалежного посередника. Він залучається до вирішення спору шляхом укладення відповідної угоди між сторонами. 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) [4]. 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.

Висновки. Проведене дослідження дозволяє констатувати, що незалежний посередник наділений широким спектром повноважень з метою сприяння сторонам у вирішенні колективних трудових спорів. Його правовий статус потребує удосконалення з метою розкриття можливостей незалежного посередника у вирішенні колективних трудових спорів. Законодавчо необхідно розвивати інститут незалежних посередників з метою перетворення його на унікального, особливого суб’єкта, якому будуть притаманні повноваження, що реально підвищать рівень проведення примирних процедур.

Література:

1. Чанишева Г. І. Примирні процедури вирішення трудових спорів. Монографія. / Чанишева Г. І., Дейнека В. М. — Одеса. : Фенікс, 2016. — 196 с.
2. Трудове право України: акад. курс : підруч. для студ. вищ. навч. закл. / [П. Д. Пилипенко, В. Я. Бурак, З. Я. Козак та ін.]; за ред. П. Д. Пилипенка. — 5-те вид, переробл. і доп. — К. : Ін Юре, 2014. — 536 с.
3. Закон України “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)” // Відомості Верховної Ради України. — 1998. — № 34. — Ст. 227.
4. Положення про посередника. Затверджено Наказом Національної служби посередництва і примирення від 18.11.2008 року № 133 [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.nspp.gov.ua/normativno-pravova-baza-nspp/polozhennya/5020-polozhennia-pro-poserednyka>
5. Положення про порядок здійснення Національною службою посередництва і примирення заходів щодо запобігання виникненню

- колективних трудових спорів (конфліктів). Затвердж. наказом Національної служби посередництва і примирення від 25 грудня 2009 р. № 82 [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.nspp.gov.ua/normativno-pravova-baza-nspp/polozhennya/5010-polozhennia-pro-poriadok-zdiisnennia-natsionalnoiu-sluzhboiu-poserednytstva-i-prymyrennia-zakhodiv-shchodo-zapobihannia-vynyknenniu-kolektyvnykh-trudovykh-sporiv-konfliktiv>
6. Березін Є. Є. Проблеми правового статусу незалежного посередника / Є. Є. Березін // Бюлетень Національної служби посередництва і примирення. — 2014. — № 3–4. — С. 22.
 7. Про міжнародний комерційний арбітраж. Закон України від 24 лютого 1994 року N 4002-XII. // Відомості Верховної Ради України. — 1994. — № 25. — Ст. 198.
 8. Міжнародне приватне право : навч. посібник / В. А. Бігун [та ін.]; ред. В. М. Гайворонський, В. П. Жушман. — К. : Юрінком Інтер, 2005. — 368 с.
 9. Лазор В. В. Правове регулювання трудових спорів, конфліктів і порядок їх вирішення на сучасному етапі : монографія / В. В. Лазор. — Луганськ : Література, 2004. — 352 с.
 10. Положення про порядок проведення страйку як крайнього засобу вирішення колективного трудового спору (конфлікту) та примирних процедур під час страйку. Затверджене Наказом Національної служби посередництва і примирення 18.11.2008 року № 131. [Електронний ресурс]. — Режим доступу: nspp-dnpr.at.ua/Normativna-baza/straik.doc

References:

1. Н. І. Chanysheva, V. M. Dejneka Prymyrni protsedury vyrishennia trudovykh sporiv. Monohrafiia. /Chanysheva H.I., Dejneka V.M. — Odesa.: Feniks. — 2016. — 196 s.
2. Trudove pravo Ukrainy : akad. kurs : pidruch. [dlia stud. vysch. navch. zakl. / P.D. Pylypenko, V.Ya. Burak, Z.Ya. Kozak ta in.]; za red.. P.D. Pylypenka. — 5-te vyd, pererobl. i dop. — K.: In Yure, 2014. — 536 s.
3. Zakon Ukrainy «Pro poriadok vyrishennia kolektyvnykh trudovykh sporiv (konfliktiv)» // Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy, 1998, N 34, st.227.
4. Polozhennia pro poserednyka. Zatverdzheno Nakazom Natsional'noi sluzhby poserednytstva i prymyrennia id 18.11.2008 roku № 133// Elektronnyj resurs. Rezhym dostupu: <http://www.nspp.gov.ua/normativno-pravova-baza-nspp/polozhennya/5020-polozhennia-pro-poserednyka>
5. Polozhennia pro poriadok zdiisnennia Natsional'noiu sluzhboiu poserednytstva i prymyrennia zakhodiv schodo zapobihannia vynyknenniu kolektyvnykh trudovykh sporiv (konfliktiv). Zatverdzh. nakazom Natsional'noi sluzhby poserednytstva i prymyrennia vid 25 hrudnia 2009r. № 82// Elektronnyj resurs. Rezhym dostupu: <http://www.nspp.gov.ua/normativno-pravova-baza-nspp/polozhennya/5010-polozhennia-pro-poriadok-zdiisnennia-natsionalnoiu->

sluzhboiu-poserednytstva-i-prymyrennia-zakhodiv-shchodo-zapobihannia-vynykenniu-kolektyvnykh-trudovykh-sporiv-konfliktiv

6. Berezin Ye.Ye. Problemy pravovoho statusu nezalezhnoho poserednyka/ Ye. Ye. Berezin // Biuleten' Natsional'noi sluzhby poserednytstva i prymyrennia. — 2014. — №3-4. — s. 22
7. Pro mizhnarodnyj komertsijnyj arbitrazh. Zakon Ukrainy vid 24 liutoho 1994 roku N 4002-XII. // Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy , 1994 r., № 25, statia 198.
8. Mizhnarodne pryvatne pravo [Tekst] : navch. posibnyk / V. A. Bihun [ta in.]; red. V. M. Hajvorons'kyj, V. P. Zhushman. — K. : Yurinkom Inter, 2005. — 368 s.
9. Lazor V. V. Pravove rehuliuвання trudovykh sporiv, konfliktiv i poriadok ikh vyrishennia na suchasnomu etapi. Monohrafiia. [Tekst] / V. V. Lazor//. — Luhans'k : Literatura, 2004. — s. 352
10. Polozhennia pro poriadok provedennia strajku iak krajn'oho zasobu vyrishennia kolektyvnoho trudovoho sporu (konfliktu) ta prymyrynykh protsedur pid chas strajku. Zatverdzhene Nakazom Natsional'noi sluzhby poserednytstva i prymyrennia 18.11.2008 roku № 131. // Elektronnyj resurs. Rezhym dostupu: nspp-dnepr.at.ua/Normativna-baza/straik.doc