

ДІДКОВСЬКИЙ С.С.

студент 3-го курсу екологічного факультету Житомирського національного агроекологічного університету,
м. Житомир, Україна

КОЛЕКТИВНІ ТРУДОВІ СПОРИ ТА ПРИЧИНИ ЇХ ВИНИКНЕННЯ

Становлення України на шлях правової, демократичної, соціальної держави, перехід від командно-адміністративної системи, до демократичного суспільства, зміна форм та суб'єктів власності, необхідність закріплення на однаковому рівні прав як найманих працівників, так і роботодавців зумовили проведення реформи трудового законодавства.

В умовах складної фінансово-економічної ситуації в державі, що призвела до порушень роботи підприємств, звільнень працівників та невиконання заробітної плати, особливого значення набуло питання дотримання роботодавцями трудових прав працівників.

В Україні окремі аспекти порядку вирішення колективних трудових спорів, конфліктів дослідили у своїх працях Л. В. Беззубко, Н. Б. Болотіна, В. Я. Бурак, В. С. Венедиктов, Ю. М. Гриценко, М. І. Іншин, С. І. Запара, І. Б. Зуб, В. О. Кабанець, Л. І. Лазор, В. В. Лазор, В. П. Пастухов, О. І. Процевський, П. Д. Пилипенко, В. І. Прокопенко, В. Г. Ротань, А. М. Слюсар, М. П. Стадник, Б. С. Стичинський, Н. М. Хуторян, Г. І. Чанишева, І. М. Якушев, А. В. Ярьсько та ряд інших вчених.

Слід зазначити, що основним законодавчим актом, який визначає правові й організаційні засади функціонування системи заходів з вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) є Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» спрямований на досягнення взаємодії сторін соціально – трудових відносин у процесі врегулювання колективних трудових спорів (конфліктів), що виникли між ними.

Колективний трудовий спір (конфлікт) – це розбіжності, що виникли між сторонами соціально – трудових відносин, щодо встановлення нових або зміни існуючих соціально – економічних умов праці та виробничого побуту; укладення чи зміни колективного договору, угоди; виконання колективного договору, угоди або окремих їхніх положень; невиконання вимог законодавства про працю. [1].

Інтереси роботодавця і найманого працівника не завжди збігаються, і, природно, можливе зіткнення цих інтересів на будь-якій стадії трудових правовідносин, що в свою чергу призводить до виникнення розбіжностей. За останні роки збільшилася кількість трудових спорів, в тому числі тих, що розглядаються судами. Так, тільки в 2009 р. кількість справ, що виникають з трудових правовідносин, збільшилась, порівняно з 2008 р., на 96%. Найчастіше працівники зверталися до суду з позовами про погашення заборгованості з виплати заробітної плати. У 2007 р. судами різних рівнів 84,3% таких позовів було задоволене; у 2010 р. із 247 519 позовів позитивно для найманих працівників було вирішено 89,2% позовів; така сама тенденція спостерігалася і в 2009 р. [2]. Останнім часом зросла кількість порушень трудових прав громадян. Найбільш чисельними є порушення законодавства про оплату праці. Примусове запровадження неповної зайнятості, надання відпусток без збереження заробітної плати або з частковим її збереженням, невиконання допомоги в разі тимчасової непрацездатності, порушення строків розрахунку в разі звільнення, недотримання державного гарантування мінімального розміру заробітної плати, порушення порядку виплати, нарахування та перерахунку розмірів відшкодування втраченого заробітку, сум одноразової допомоги, компенсації витрат на медичну й соціально-побутову допомогу потерпілим на виробництві. Чимало спорів виникає у зв'язку з порушеннями ведення трудових книжок. Лише на кожному 5-6 із

перевірялися у 2008 р. Державною інспекцією праці підприємств у повному обсязі виконуються вимоги Інструкції про порядок ведення трудових книжок. Порушуються норми трудового законодавства щодо укладення, зміни та припинення трудового договору. Нерідко, особливо на підприємствах недержавної форми власності, застосовується контрактна форма трудового договору, укладаються строкові договори у випадках, не передбачених чинним законодавством. Порушення мають місце при укладенні та виконанні колективних договорів і угод. Так, нерідко в колективних договорах не забезпечується державна гарантія мінімального розміру заробітної плати, не передбачається її виплата натурою, відсутні норми про порядок надання відпусток без збереження заробітної плати або з частковим її збереженням за згодою сторін з ініціативи власника. Гострою залишається проблема порушення законодавства про працю неповнолітніх, а також молоді, інвалідів. Ці та інші порушення законодавства про працю є сьогодні основною причиною виникнення як індивідуальних, так і колективних трудових спорів [3].

Причини виникнення трудових спорів поділяються на два види: організаційно-виробничого характеру та правового. До першого виду належать: недоліки в організації виробництва і праці, зокрема, простої, залучення до надурочних робіт, роботи у вихідні дні тощо, недоліки в нормуванні праці, організації оплати праці на підприємстві, погані умови праці, недоліки в організації охорони праці та ін. Серед причин правового характеру слід виділити недосконалість чинного законодавства про працю (наявність прогалин у праві, нечітких формулювань, що дають підстави для різного їх тлумачення), а також невідповідність чинних норм трудового законодавства новим суспільним і економічним відносинам.

Деякі вчені вважають, що при виникненні трудових конфліктів порушень прав немає, а йдеться про зіткнення інтересів. Таких позицій придержується і Верховний Суд України. Про що свідчить низка судових рішень.

Згідно національного законодавства існує певна можливість судового розгляду колективних трудових спорів, однак такий порядок встановлено у виключних випадках, зокрема:

1) стаття 23 ЗУ «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» передбачає розгляд заяви власника або уповноваженого ним органу (представника) про визнання страйку незаконним у судовому порядку; [1].

2) стаття 25 вищезгаданого закону встановлює судовий порядок розгляду заяви Національної служби посередництва і примирення про вирішення колективного трудового спору (конфлікту) у випадках, передбачених статтею 24 вказаного закону (визначає випадки, за яких забороняється проведення страйку) і коли сторонами не враховано рекомендації зазначеної служби щодо вирішення колективного трудового спору; [1].

3) частина 5 статті 20 закону „Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності” надає право профспілкам оскаржити неправомірні дії або бездіяльність посадових осіб, винних у порушенні умов колективного договору чи угоди до місцевого суду; [4].

4) спори, пов'язані з невиконанням роботодавцем обов'язку щодо створення умов діяльності профспілок, регламентованих колективним договором, розглядаються в судовому порядку [4].

Таким чином, законодавець встановив підстави для розгляду саме колективного трудового спору (конфлікту) у судовому порядку. Однак, як знову ж таки вбачається із судової практики, не всі колективні трудові спори, для яких законодавством встановлено можливість їх вирішення в судовому порядку, розглядаються судами по суті, а з тих, що було розглянуто, – приймається адекватне рішення.

Так, Шевченківським районним судом м. Києва 1 квітня 2009 року у справі № 20-187/09 було прийнято ухвалу про повернення заяви Національної служби посередництва і примирення щодо вирішення колективного трудового спору між Профспілкою працівників газових господарств України та правлінням Національної акціонерної компанії „Нафтогаз України” в порядку статті 121 ЦПК з підстав неусунення заявником всіх недоліків, які, на думку суду, перешкоджають подальшому розглядові вказаної заяви, а саме: Національною службою посередництва і примирення було надано підтвердження повноважень свого представника та докази про право на звернення із даною заявою до суду на підставі статей 24, 25 Закону, проте суд зазначає, що заявник не уточнив свої вимоги та не визначив, у якому саме провадженні слід розглядати дану заяву із належним зазначенням учасників процесу [5].

Отже, право людини на працю, на захист своїх соціально-економічних прав та інтересів є одним із найважливіших прав, що передбачені у Конституції нашої держави. Завданням правової держави є створення таких умов, які спрямовані на максимально можливе обмеження порушень норм законодавства, а в разі якщо порушення відбулося, необхідно у найбільш короткий термін здійснити його відновлення та забезпечити подальший захист.

Список використаних джерел:

1. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): закон України від 03.03.1998 р. № 137/98-ВР // ВВР України від 04.09.1998 р. - № 34. - Ст 227.
2. Праця і зарплата. — 2000. — №11. — Березень.
3. Давиденко Г.І. Розгляд судами спорів, пов'язаних з укладенням, зміною і припиненням трудового договору // Вісник Верховного Суду України. - 1997. - №3. - С 35-36.
4. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності: закон України від 5.09.1999 р. № 1045-XIV // ВВР України. - 12.11.1999 р. - № 45. - Ст 397.

5. Рішення Шевченківського районного суду м. Києва від 1 квітня 2009 року у справі № 20-187/09.