

Лекція 1. Загальна характеристика трудових спорів.

План.

1. Поняття трудових спорів, причини виникнення.
2. Класифікація трудових спорів.
3. Стадії вирішення трудового спору.

1. Поняття трудових спорів, причини виникнення.

Поняття трудових спорів. Відповідно до ст. 124 Конституції України звернутися безпосередньо до суду за розглядом індивідуального трудового спору можуть громадяни (працівники), які вважають, що їхні трудові права було порушено, незалежно від того, чи розглядається їхній трудовий спір комісією з трудових спорів (КТС).

Для вирішення трудових спорів законом існує певний порядок: процедура їх вирішення, строки подання заяв та прийняття щодо них рішення та їх виконання.

Виокремлюють дві стадії вирішення розбіжностей між працівником і роботодавцем.

Перша стадія — безпосередні переговори сторін за участю чи без участі виборних профспілкових органів щодо врегулювання розбіжностей між сторонами трудового договору.

Друга стадія — вирішення в установленому законом порядку розбіжностей трудового спору, не врегульованих шляхом безпосередніх переговорів.

Індивідуальний трудовий спір — неврегульовані розбіжності між роботодавцем і працівником щодо застосування законів та інших нормативно-правових актів про працю, угоди, колективного договору, трудового договору (у тому числі про встановлення або зміну індивідуальних умов праці), про які заявлено в орган, що розглядає індивідуальні трудові спори.

Індивідуальними трудовими спорами визнаються також такі спори:

- між роботодавцем і особами, які раніше перебували у трудових відносинах з цим роботодавцем;
- між роботодавцем і особами, що виявили бажання укласти трудовий договір (спори з питань укладання такого договору).

Моментом виникнення індивідуального трудового спору є звернення працівника із заявою до органу з вирішення трудового спору.

Зазначимо, що в разі звернення до суду з позовом за вимогами, які впливають з трудових відносин, працівників звільняють від сплати мита і судових витрат.

Колективний трудовий спір (конфлікт) — це розбіжності, що виникли між сторонами соціально-трудова відносин.

Колективні трудові спори (конфлікти) виникають 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 їх положень;
- невиконання вимог законодавства про працю.

Зазначимо, що порядок вирішення індивідуального та колективного трудового спору різний. Трудове законодавство забезпечує захист прав працівників та роботодавця за допомогою як суду, так і досудових органів, що створюються для вирішення саме трудових спорів.

Причини виникнення трудових спорів. Індивідуальний трудовий спір може виникнути через недостатню обізнаність працівника з чинним законодавством про працю. Причиною трудових спорів може бути зневажливе ставлення роботодавця до виконання закону, умов колективного договору та угод, трудового договору з працівником, а також інші причини.

Об'єктивними факторами і обставинами, через які виникають трудові спори, можуть бути: недоліки в організації виробництва та праці; окремі неточності й прогалини в чинному законодавстві про працю.

Умовами виникнення спору є обставини, що впливають на трудові відносини і викликають неврегульовані розбіжності між працівниками та роботодавцями.

Причини виникнення трудового спору — юридичні факти, які безпосередньо викликали розбіжності між працівником (працівниками) та роботодавцем. Наприклад, несвоєчасна виплата заробітної плати.

Отже, причиною трудового спору є порушення тих чи інших прав працівників або невиконання працівниками зобов'язань перед роботодавцем.

2. Класифікація трудових спорів.

Трудові спори класифікуються за суб'єктивним складом, за характером, а також за змістом.

Трудові спори поділяються також залежно від того, з яких правовідносин вони виникли. Наприклад, зайнятості й працевлаштування, безпосередньо з трудових відносин, матеріальної відповідальності, організаційно-трудова відносин тощо.

Суб'єкти індивідуального трудового спору — працівник і роботодавець. Предметом спору є вимога працівника щодо визнання права або поновлення тих чи інших трудових прав, які, на думку працівника, повинні йому належати на підставі чинного законодавства чи умов трудового договору.

Індивідуальні трудові спори, що виникають у зв'язку із застосуванням і тлумаченням чинних правових норм, називаються конфліктами права.

Суб'єктами колективного трудового спору є працівники та роботодавець. Колективні трудові спори виникають з приводу встановлення, зміни умов праці, укладення, виконання колективного договору чи угоди.

Предметом колективного трудового спору можуть бути вимоги працівників стосовно режиму робочого часу і часу відпочинку; оплати праці; охорони праці тощо.

Колективні трудові спори стосуються колективних інтересів працівників, окремих їх категорій, професійних груп. В основі предмету колективного трудового спору лежить конфлікт інтересів.

Індивідуальні трудові спори виникають переважно з трудових правовідносин. Колективні трудові спори виникають з похідних від трудових правовідносин: правовідносин між працівниками та роботодавцем щодо ведення колективних переговорів та укладення колективного договору; правовідносин профспілкового органу з роботодавцем і, як правило, за участі органів виконавчої влади чи місцевого самоврядування.

За характером вирізняють позовні та непозовні трудові спори.

Індивідуальні трудові спори позовного характеру виникають у зв'язку з поданням позову до суду з приводу застосування нормативних актів, договорів, угод. Наприклад, спори про поновлення на роботі, щодо права на щорічну відпустку. Спори непозовного характеру пов'язані зі встановленням та зміною умов трудового договору і є, як правило, колективними трудовими спорами.

Порядок вирішення трудового спору залежить від його виду та характеру.

Індивідуальні трудові спори позовного характеру (конфлікти права) вирішуються в порядку, встановленому КЗпП, якщо працівник не врегулював розбіжності (конфлікт) шляхом безпосередніх переговорів з роботодавцем.

Інший порядок встановлено для вирішення спору непозовного характеру — колективного трудового спору (конфлікту інтересів). Тільки угода, досягнута сторонами в процесі вирішення колективного трудового спору, має для сторін обов'язкову силу.

Недосягнення сторонами колективного трудового спору угоди шляхом примирних процедур може призвести до страйку працівників. Під час страйку сторони зобов'язані проводити примирні процедури.

Зазначимо, що чинний порядок вирішення колективних трудових спорів спрямований на сприяння досягненню угоди між сторонами шляхом можливого компромісу, взаємних поступок, виконання взятих зобов'язань, врахування взаємних інтересів його сторін.

За змістом трудові спори поділяються на спори про встановлення умов праці й спори про застосування встановлених умов праці. Умови праці визначаються за допомогою законів, інших нормативних правових актів (у тому числі угод, колективних договорів, інших локальних актів). Встановлені в такий спосіб умови праці мають загальний характер і поширюються на всіх працівників або на певні категорії працівників (наприклад, законом встановлено розміри мінімальної заробітної плати й мінімальної щорічної відпустки). Індивідуальні умови праці встановлюються трудовим договором працівника з роботодавцем. Застосування встановлених умов праці — це використання загальних умов в індивідуальних трудових відносинах на підставі наказу (розпорядження) роботодавця.

3. Стадії вирішення трудового спору.

Процес застосування права за послідовністю дій правозастосовчого органу дає змогу виокремити такі стадії вирішення трудового спору:

- встановлення фактичних обставин у справі;
- вибір і аналіз норм права (встановлення юридичних фактів для вирішення трудового спору);
- вирішення трудового спору.

На першій стадії необхідно встановити факти, що мають значення для вирішення трудового спору. Факти мають бути достовірними.

Достовірність фактів — цілковита відповідність відомостей про фактичні обставини, які є у правозастосовчого органу, цим обставинам.

Встановлені факти мають бути підтвержені необхідними доказами. Згідно зі ст. 27 ЦПК, доказами у цивільній справі є фактичні дані, на підставі яких у визначеному законом порядку суд встановлює наявність або відсутність обставин, що обґрунтовують вимоги й заперечення сторін, а також інші обставини, які мають значення для правильного вирішення справи.

Кожна сторона повинна довести ті обставини, на які вона посилається як на підставу своїх вимог і заперечень. Докази подаються сторонами та іншими особами, які беруть участь у справі. Коли щодо витребування доказів для сторін та інших осіб, які беруть участь у справі, існують труднощі, суд за їх клопотаннями сприяє у витребуванні таких доказів.

Наступна стадія вирішення трудового спору — пошук нормативних актів, вибір відповідних норм права, що відповідають обставинам справи, норм права, що відповідають обставинам справи, визначення чинності норми права та її тлумачення. Студент повинен уміти використовувати різні способи тлумачення норм трудового права (філологічне, логічне, систематичне, історичне, буквальне та інші).

Вирішення справи полягає в тому, що орган, який на підставі відповідних норм права розглянув трудовий спір, повідомляє сторонам своє рішення щодо нього.

Рішення, пов'язане з трудовим спором, має бути мотивованим, обґрунтованим, законним. Умови й порядок виконання рішень судів та інших органів (посадових осіб), що відповідно до закону підлягають примусовому виконанню, якщо вони не виконуються добровільно, визначає Закон України "Про виконавче провадження". Так, посвідчення комісій з трудових спорів можуть бути пред'явлені до виконання протягом трьох місяців з дня видачі посвідчення на примусове виконання рішення комісії з трудових спорів (ст. 21 Закону).

Органи з вирішення трудових спорів. Індивідуальні трудові спори щодо застосування установлених умов праці вирішують КТС організації та місцеві суди (ст. 221 КЗпП). Індивідуальні трудові спори суддів, прокурорсько-слідчих працівників, а також працівників навчальних, наукових та інших установ прокуратури, які мають класні чини, встановлюється законодавством (ст. 222 КЗпП).

Колективні трудові спори щодо питань установлення нових чи застосування існуючих умов праці, укладення, зміни чи виконання колективного договору вирішуються примирною комісією та трудовим арбітражем.

Європейський суд з прав людини у Страсбурзі. Верховна Рада України 17 липня 1997 р. ратифікувала Європейську конвенцію з прав людини, яка набрала чинності 11 вересня 1997 р. Громадяни України отримали право захищати свої порушені права, звертаючись до Європейського суду з прав людини у Страсбурзі.

До Європейського суду мають право звертатися фізичні особи (група осіб) чи неурядова організація у разі порушення особистих, політичних і громадянських прав. Це — право на життя, на свободу й особисту недоторканність, заборона катувань, втручання влади в особисте й сімейне життя, порушення свободи совісті та віросповідання, права на недоторканність майна, права на власність, на освіту, на вільні вибори.

Розгляд міжнародним судом порушень трудових та соціально-економічних прав, скажімо, таких, як невиплата зарплати чи пенсії, передбачено Європейською соціальною хартією. Європейський суд не приймає до розгляду справ, у яких не використано всіх національних механізмів захисту прав людини, або події відбувалися до набрання чинності Європейської конвенції з прав людини, або були порушені строки звернення до суду.

Уповноважений з прав людини Верховної Ради не представляє справи громадян у суді (це можна зробити лише особисто або через адвоката).

Якщо Європейський суд ухвалить рішення на користь людини (позивача), відшкодувати матеріальні чи моральні збитки має держава, яка є відповідачем. Звертаючись до міжнародної організації, людина оскаржує дії держави, а рішення Європейського суду є остаточним.