



ПРЕДСТАВИТЕЛЬСТВО ПРОФСОЮЗАМИ ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОВ В РАМКАХ СУДЕБНОГО РЕШЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ (КОНФЛИКТОВ) КАК ПЕРСПЕКТИВНАЯ ФОРМА РЕАЛИЗАЦИИ ЗАЩИТНОЙ ФУНКЦИИ ПРОФСОЮЗОВ

Ю. ЩОТОВА,

кандидат юридических наук, доцент кафедры гражданско-правовых дисциплин, декан юридического факультета
Академии труда, социальных отношений и туризма

SUMMARY

A specific feature of the order of settlement of collective labor disputes (conflicts) both in Ukraine and in the Russian Federation are the agencies which are authorized by the state for their approval. In the article the necessity of securing in the Ukrainian law the right of resolving collective labor disputes (conflicts) in the courts, in this case with a focus on the appropriateness for the trade unions of the opportunity to realize their protective function in form representation office of a special type.

Key words: representative office, labor dispute (conflict), the procedure for resolving collective labor dispute (conflict).

* * *

Специфической особенностью порядка разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов) как в Украине, так и в Российской Федерации являются органы, которые уполномочены государством на их разрешение. В статье обоснована необходимость закрепления в законодательстве Украины права решения коллективных трудовых споров (конфликтов) в судебном порядке с акцентом на целесообразности предоставления профессиональным союзам в таком случае возможности реализовать свою защитную функцию в форме представительства особого вида.

Ключевые слова: представительство, трудовой спор (конфликт), порядок разрешения коллективного трудового спора (конфликта).

Постановка проблемы. Сегодня специфической особенностью порядка разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов) как в Украине, так и в Российской Федерации являются органы, которые уполномочены государством на их разрешение. Согласно ст. 7 Закона Украины «О порядке разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов)» [1], рассмотрение коллективного трудового спора (конфликта) осуществляется либо примирительной комиссией, а в случае неприятия решения в установленные сроки, – трудовым арбитражем, или же трудовым арбитражем сразу по определенным вопросам. Как видим, если речь идет о разрешении коллективного трудового спора, то сегодня к судебной защите прибегнуть почти невозможно, что, на наш взгляд, является недостатком правового регулирования соответствующей процедуры.

Актуальность темы исследования. Аналогичные положения по поводу примирительного порядка разрешения коллективных трудовых споров (рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией, рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника и (или) в трудовом арбитраже) предусмотрены в законодательстве Российской Федерации, что указывает на целесообразность исследования и анализа данного вопроса, учитывая, что в мире существует и иная практика (коллективные трудовые споры можно решать в судебном порядке путем искового производства).

Состояние исследования. Научный анализ проблем представительства профсоюзами интересов работников в рамках судебного решения коллектив-

ных трудовых споров (конфликтов) осуществляется многими отечественными учеными. Среди них следует назвать А.Е. Сонины, А.В. Петренко, Г.А. Занфинову, А.И. Чанышеву, В.В. Лазор и др., которые служили фундаментальной базой для дальнейшего исследования рассматриваемых вопросов.

Целью и задачей статьи является обоснование необходимости закрепления в законодательстве Украины права решения коллективных трудовых споров (конфликтов) в судебном порядке с акцентом на целесообразности предоставления профессиональным союзам в таком случае возможности реализовать свою защитную функцию в форме представительства особого вида.

Изложение основного материала. Исключением из указанного правила является возможность судебного рас-

смотрения коллективного трудового спора (конфликта) в случаях, предусмотренных в ст. 25 Закона Украины «О порядке разрешения коллективных трудовых споров конфликтов». В частности, когда участникам трудового спора запрещено использование такого крайнего способа разрешения разногласий, как организация и проведение забастовки. Однако и в данном случае о совершенстве правового регулирования прав субъектов коллективных трудовых правоотношений утверждать рано. Как указывает А.Е. Сонин, «первым недостатком ст. 25 Закона является то, что в настоящее время не существует тех судов, право на обращение к которым предоставляется Национальной службе.

Что касается второго недостатка, то в ст. 25 Закона должно быть задекларировано отсутствие определения в Законе вида заявления, которое подает в суд Национальная служба (повлекшее и неопределенность процессуальных форм, в рамках которых осуществляется разрешения коллективного трудового спора): ... законодатель государства, задекларировавший стремление придерживаться принципа верховенства права, включая в себя и требование правовой определенности, должен внести изменения в ст. 25 Закона, которые бы устранили необходимость в анализе ее положений и прямо устанавливаю-



щих положение о том, что коллективные трудовые споры рассматриваются судами в пределах искового производства. Третьим недостатком ст. 25 Закона само по себе наделение правом на обращение в суд для разрешения коллективного трудового спора органа исполнительной власти, а не сторон этого спора. Это искусственная правовая конструкция, которая, с одной стороны, недостаточно обоснованно учитывает потребности общественных отношений, а с другой стороны, – существенно затрудняет правоприменение с учетом требований процессуального законодательства» [2, с. 167].

Однако возможность решения коллективного трудового спора в судебном порядке, хотя и несовершенно урегулированная, все же существует в случае отсутствия возможности организации и проведения забастовки, если сторонами такого спора не учитываются рекомендации Национальной службы посредничества и примирения по решению спора. Если же трудовой спор существует между сторонами, которым не запрещено объявление забастовки, то соответственно нормам законодательства о труде Украины решения такого спора в судебном порядке не предусматривается. И последний вопрос на сегодня является предметом острых дискуссий. Ведь, как отмечает А.В. Петренко, хоть и по решению индивидуальных трудовых споров, «обращение в суд обычно используется в качестве защиты нарушенных прав, поскольку другие формы такой защиты (например, обращение в комиссию по трудовым спорам) на сегодня потеряли актуальность...» [3, с. 7]. А.Е. Сонин считает недопустимым такое положение правового регулирования трудовых отношений, когда законодатель уклоняется от формулировки правовых предписаний, устанавливающих порядок судебной защиты прав участников коллективных отношений [4, с. 166]. Г.А. Занфирова по этому поводу указывает, что для обеспечения эффективной защиты трудовых прав работников в условиях рыночных отношений актуальной проблемой теоретического и прикладного плана является разработка и правовое закрепление механизма рассмотрения в судебном порядке путем искового производства коллективных трудовых

споров, а также порядок обеспечения исполнения судебных решений по этим спорам [5, с. 86]. О целесообразности признания права на судебную защиту за сторонами коллективных трудовых отношений утверждает Г.И. Чанышева [6, с. 178]. По этому поводу В.В. Лазор указывает, что «отсутствие правового механизма защиты и восстановления нарушенного права трудового коллектива является существенным пробелом в законодательстве, поскольку это ставит в неравные условия индивидуальные и коллективные права граждан» [7, с. 93].

В этом контексте невозможно не обратить внимание, что в ряде стран Запада коллективные трудовые споры можно решать в судебном порядке путем искового производства. Такая ситуация, определяет И.Я. Киселев, является следствием избрания наиболее эффективных способов решения споров в области труда и разделением на Западе трудовых споров по субъектному составу и предмету спора на четыре основных вида: коллективные и индивидуальные, конфликты интересов (экономические) и конфликты права (юридические). «Эта типология привязана к характеру и масштабам воздействия конфликта на интересы работников, на условия труда, их юридическую регламентацию и, наконец, к тому, соотносится ли данный трудовой конфликт с установлением, изменением или применением (толкованием) правовых норм. Конфликты интересов возникают в связи с требованиями установления новых или изменения существующих условий труда; конфликты права касаются толкования или применения норм, установленных законами, коллективными договорами или иными правовыми актами. Конфликты интересов могут быть урегулированы в согласительном порядке на основании компромисса. Требования сторон опираются в этом случае на справедливость, целесообразность, здравый смысл, общественные интересы, реальные возможности и т. п. Конфликты права возникают при нарушениях (действительных или мнимых) прав, установленных юридическими актами. Например, работники требуют восстановления нарушенного права или устранения препятствия в его реализа-

ции. Такие конфликты разрешаются на основании применения и толкования законодательства» [8, с. 168]. По этому поводу С.А. Иванов указывает, что за последние 60 лет западные страны научились решать коллективные трудовые споры. Созданные ими механизмы имеют много общего. Благодаря своей гибкости в большинстве случаев они дают положительные результаты: способствуют улучшению условий труда, снижению количества забастовок. Если бы их не было, количество забастовок было бы значительно больше, а круг участников – шире [9, с. 59].

Способы разрешения трудовых конфликтов менее дифференцированы, чем их виды. Таких способов только два: рассмотрение спора в судебных или административных органах и примирительно-третейский рассмотрение. Применение этих двух процедур характеризуется на Западе большой гибкостью: в разных странах можно видеть их самые разнообразные сочетания и переплетения, причем в каждой стране наблюдается существенная специфика. Единственное общее правило: коллективные экономические споры обычно рассматриваются в рамках примирительно-третейского процедуры, поскольку нередко ведут к созданию новых правовых норм [10, с. 266]. Относительно коллективных юридических споров, то возможность их решения в судебном порядке предусмотрена в США, Великобритании, ФРГ, Японии и других странах в качестве единственного способа или в сочетании с примирительно-третейским или административным способами [8, с. 168]. Возможно, учет данного опыта станет полезным и для совершенствования практики разрешения коллективных трудовых споров как в Украине, так и в РФ. Ведь, как справедливо определяет И.Я. Киселев, трудовое право стран Запада содержит немало норм и положений, отражающих потребности экономического и социального развития, достижения современной цивилизации, рост культурности населения, степень зрелости гражданского общества, его способности сознательно и планомерно регулировать и контролировать производственную и социальную жизнь, рыночную конкуренцию собственников-товаропр-



изводителей, подчиняя их критериям гуманности, общедемократическим ценностям, здравому смыслу, моральным императивам; свести к минимуму трудовые конфликты, делая это на основе сотрудничества, социального партнерства, компромиссов и консенсуса различных социальных сил, прежде всего, профсоюзов и организаций работодателей, под эгидой государственных органов, независимого и беспристрастного арбитра и посредников [11, с. 4]. Для А.Е. Сонины уже «очевидно, что в случае нарушения прав, закрепленных тем или иным регулятором общественных отношений, более приемлемым является обращение к юрисдикционному органу, ведь реакцией на правонарушение должно быть применение к нарушителю мер принуждения, а не проведения с таким лицом переговоров для достижения компромисса. Следовательно, признание права участников коллективных отношений на судебную защиту их прав, установленных законодательством, соглашениями или коллективным договором, является необходимым, ведь это соответствует и содержанию отношений, возникающих в таких случаях, и требованиям Конституции» [2, с. 166]. Коллективные трудовые споры, как и индивидуальные, могут иметь исковой характер, делает вывод В. Лазор. И защита права, нарушение которого является предметом данного спора, должна осуществляться в судебном порядке путем искового производства. «Нарушение работодателем коллективного трудового права работников вследствие несоблюдения законодательства может заключаться, например, в задержке выплаты зарплаты или в несоблюдении взятых на себя в соответствии с коллективным договором обязательств. В данной ситуации речь идет не о противоречиях интересов, а именно о нарушении права работников. Возникает закономерный вопрос: каким образом путем переговоров в примирительной комиссии или рассмотрении дела в трудовом арбитраже данное право может быть защищено? Стороны не имеют права по своему усмотрению отменить или видоизменить правовое предписание. Если факт нарушения законодательства в наличии, то защита нарушенного права может быть осуществлена только пу-

тем правообновленных действий, т. е. обеспечение в принудительном порядке выполнения нормативно-правовых предписаний» [12, с. 93]. Тем более в Украине в. 124 Конституции Украины предусматривается распространение юрисдикции судов на все правоотношения, возникающие в государстве. Учитывая содержание приведенного конституционного положения, считает А.Е. Сонин, «законодатель должен был обеспечить путем принятия специальных законодательных актов право участников коллективных отношений на обращение в суд для защиты их прав, которые нарушаются, не признаются или оспариваются. Впрочем, вместо того, чтобы привести акты законодательства о труде в соответствии со ст. 124 Конституции, законодатель в 1998 году (почти через два года после принятия Конституции) сформулировал правовое предписание, которое косвенно вытекает из ст.ст. 7, 17 и 25 Закона (Закона Украины «О порядке разрешения коллективных трудовых споров конфликтов» – прим. автора), и оканчивается выводом от противного и согласно которому разрешения разногласий, возникающих между сторонами коллективных трудовых отношений, во всех случаях осуществляется через примерные процедуры, а обращение с этой целью в суд невозможно кроме случаев, предусмотренных ст. 25 Закона. Строго говоря, учитывая изложенное, Закон не соответствует Конституции. Еще хуже то, что установленные Законом правовые формы разрешения коллективных трудовых споров не соответствуют не только Конституции, но и потребностям общественных отношений, на которые эти положения распространяются» [2, с. 166].

Итак, поддерживаем позицию разработки и нормативного закрепления порядка судебного разбирательства коллективных трудовых споров и обеспечения выполнения решений по ним [13, с. 49]. Возможно, в виде закрепления правового предписания, согласно которому: 1) коллективные трудовые споры, возникшие вследствие нарушения коллективного договора, соглашения или отдельных их положений или невыполнения требований законодательства о труде, а также коллективные трудовые споры, о которых говорится

в ст. 25 Закона Украины «О порядке разрешения коллективных трудовых споров конфликтов», подлежат рассмотрению в соответствии с правилами о исковом производстве в пределах гражданского судопроизводства; 2) право на обращение в суд с иском о разрешении коллективных трудовых споров признается непосредственно за сторонами таких споров или их представителями (а не Национальной службой посредничества и примирения, как это установлено действующей редакцией ст. 25 Закона) [2, с. 167].

Возможно, следует перенять зарубежный опыт, где наблюдается тенденция к активному развитию трудовой юстиции, т. е. создание специализированных трудовых судов, к юрисдикции которых относятся все «конфликты права» – как индивидуальные, так и коллективные [13, с. 49]. В этом контексте представляется целесообразным остановиться на довольно интересном и полезном с точки зрения внедрения в национальной практике опыте участия профсоюзов в разрешении трудовых споров в Австрии, где существуют трудовые суды. Уже это само по себе заслуживает внимания. Однако есть некоторые интересные особенности. В полной мере назвать их особенностями решения коллективных трудовых споров невозможно. В то же время, в некотором смысле речь идет о коллективном способе решения индивидуальных споров. А поэтому данные модели мы рассматриваем именно в рамках данной статьи.

Из указанных особенностей М.Д. Бойко останавливается на двух процессуальных конструкциях (моделях), введенных Законом 1987 для рассмотрения некоторых категорий трудовых дел. «Модель № 1»: представительные организации работников могут выступать истцами в Трудовом суде в интересах работников, не раскрывая данных о их (по любому вопросу индивидуального трудового права, затрагивающему интересы более двух работников). При рассмотрении такого иска суд решает принципиальный вопрос о наличии или об отсутствии права и не принимает решение, обязывающее какую-нибудь сторону. Но, опираясь на решение Трудового суда, работник с большим успехом сможет реализовать свое требование,



защитить свое право и, в частности, в будущем уже сможет лично обратиться в суд с определенной гарантией того, что его иск будет поддержан судебным органом. «Модель № 2»: профсоюз – сторона коллективного договора – может обратиться к социальному сенату Верховного Суда по иску к предпринимательской ассоциации – контрагента по данному договору по поводу абстрактного вопроса, связанного с толкованием договора, и которое затрагивает интересы более двух работников. Суд отвечает на общий вопрос, поставленный истцом. Данные о работниках, заинтересованных в решении данного вопроса, при этом не раскрываются» [14, с. 367-368]. Вполне возможно учесть данные особенности при разработке и последующем внедрении в национальное законодательство правил судебного разрешения коллективных трудовых споров в Украине.

Поддерживая предложение возможности решения коллективных трудовых споров в судебном порядке, считаем целесообразным развитием такой позиции выделения представительства профсоюзам коллективных интересов работников в рамках судебного решения коллективных трудовых споров (конфликтов). То же время при этом обращаем внимание на отсутствие ограничения круга представителей сторон коллективного трудового спора (конфликта) профессиональными союзами, относя к их числу также другие уполномоченные наемными работниками организации или отдельных лиц. Ведь и сегодня, как указывает В. Демин, «интересы трудового коллектива представляет уполномоченный им орган (профсоюзный комитет, совет трудового коллектива и др.). Законом не предусмотрен исчерпывающий перечень органов, представляющих его интересы. И это вполне оправдано. Иначе была бы связана инициатива в решении принципиально важного вопроса – кто должен выражать волю трудящихся, отстаивать права и законные интересы. Все зависит от конкретной обстановки: если трудовой коллектив не доверяет представлять его интересы профкому, совету трудового коллектива, то он имеет право уполномочить другой орган. Данный порядок наиболее демократический» [15, с. 11].

Выводы. Учитывая изложенное, приходим к выводу, что в будущем целесообразно предусмотреть представительство профсоюзами коллективных интересов работников в рамках судебного решения коллективных трудовых споров (конфликтов), в то же время при этом не ограничивая круг представителей сторон коллективного трудового спора (конфликта) профессиональными союзами, относя к их числу также другие уполномоченные наемными работниками организации или отдельных лиц.

Список использованной литературы:

1. Верховна Рада України, Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» від 03.03.1998 № 137/98-ВР [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/137/98-вр>.
2. Сонін О. Е. Судовий захист права на відпустку за трудовим законодавством України / О. Е. Сонін // Ученые записки Таврического национального университета им. В. И. Вернадского Серия «Юридические науки». Том 21 (60), № 1. 2008 г. – С. 109-115.
3. Дубровський М. Л., Чернявський Л. С. Профспілкове членство в міжнародному профспілковому русі / М. Л. Дубровський, Л. С. Чернявський // Профспілки України. – 1998. – № 2. – С. 5-20.
4. Сонин О. Е. Судовий захист учасників колективних трудових відносин / О. Е. Сонин // Ученые записки Таврического национального университета им. В. И. Вернадского. Серия «Юридические науки». Том 22 (61). – № 1. – 2009. – С. 165-172.
5. Занфірова Т. А. Процесуальні правовідносини з вирішення трудових спорів і конфліктів / Т. А. Занфірова // Економіка та держава. – 2007. – № 4. – С. 86-88.
6. Чанишева Г. І. Колективні відносини у сфері праці : теоретико-правовий аспект / Чанишева Галина Інсафіївна. – Одеса : Юридична література, 2001. – 328 с.
7. Лазор В. Поняття трудових спорів, конфліктів та їх позовний і непозовний характер / В. Лазор // Право України. – 2002. – № 7. – С. 90-95.
8. Киселев И. Я. Зарубежное трудовое право : учебник для вузов. / И. Я. Киселев. – М. : НОРМА-ИНФРА-М. 1998. – 258 с.
9. Иванов С. А. На пути к новой концепции трудового права : о коллективных трудовых спорах и забастовках / С. А. Иванов // Советское государство и право. – 1989. – № 9. – С. 57-65.
10. Киселев И. Я. Сравнительное и международное трудовое право : учебник для вузов. / И. Я. Киселев. – М. : Дело, 1999. – 728 с.
11. Киселев И. Я. Сравнительное трудовое право стран развитой рыночной экономики : учебное пособие / И. Я. Киселев. – Москва, 1995. – 210 с.
12. Лазор В. Поняття трудових спорів, конфліктів та їх позовний і непозовний характер / В. Лазор // Право України. – 2002. – № 7. – С. 90-95.
13. Твердохліб А. Відмінність між трудовими спорами і трудовими конфліктами. Їх позовний і непозовний характер / А. Твердохліб // Бюлетень Національної служби посередництва і примирення. – № 12. – 2006. – С. 47-49.
14. Бойко М. Д. Порівняльне трудове право : навчальний посібник / М. Д. Бойко. – К. : Атіка, 2007. – 384 с.
15. Демин В. О порядке разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов) / В. Демин // Советская юстиция. – М. : Юрид. лит., 1990, № 1. – С. 11-14.