

БЕЗПОСЕРЕДНІ ПЕРЕГОВОРИ ЯК ОДИН З МЕХАНІЗМІВ ПОПЕРЕДЖЕННЯ ІНДИВІДУАЛЬНОГО ТРУДОВОГО СПОРУ

Кодекс Законів про Працю в Главі XV «Індивідуальні трудові спори», містить норми якими працівнику надано право захищати трудові права та інтереси шляхом звернення до комісії з трудових спорів чи суду. Відповідно до норм вищезазначеної глави КТС є обов'язковим первинним органом з розгляду індивідуальних трудових спорів, які виникають на підприємствах, в установах, організаціях, залишаючи суду вичерпний перелік справ встановлених статтями 222, 232 КЗпП [1.].

Відповідно до частини другої ст.224 КЗпП працівник може звернутися до КТС якщо він самостійно або з участю профспілкової організації не врегулював розбіжності при безпосередніх переговорах з власником або уповноваженим ним органом. Однак порядок проведення безпосередніх переговорів та обов'язок роботодавця вступити в переговори не регламентовано, що в свою чергу не перешкоджає зверненню працівника до комісії по трудових спорах.

Логічно було б в разі виникнення розбіжностей між працівником та роботодавцем вирішити та врегулювати розбіжності самостійно шляхом переговорів без звернення до юрисдикційного органу.

Оскільки поняття індивідуального трудового спору не знайшло свого закріплення в КЗпП, в теорії трудового права набуло поширення наступне поняття, індивідуальний трудовий спір – це неврегульовані розбіжності між працівником і роботодавцем щодо укладення, виконання та розірвання трудового договору, дотримання норм трудового законодавства, які стали предметом розгляду юрисдикційного органу[2,с.679]. Аналізуючи вище зазначене поняття можна дійти висновку, що наявність неврегульованих розбіжностей саме по собі не тягне виникнення трудового спору. Сторони спочатку намагаються вирішити та врегулювати розбіжності шляхом безпосередніх переговорів без звернення до юрисдикційного органу. Таким чином моментом виникнення індивідуального трудового спору є звернення однієї із сторін до органу який розглядає трудові спори.

Законодавче регулювання стадії, що передує трудовому спору в деяких випадках могло б запобігти виникненню трудового спору. Наприклад, Законом України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» докладно передбачено: процедуру переговорів сторін до утворення примирних органів стадія, що передує

колективному трудовому спору; регламентується як порядок формування вимог, так й порядок і строки розгляду вимог найманих працівників або профспілки[3]. Таким чином визначається процедура переговорів до утворення примирних органів через взаємні права та обов'язки. Передбачені обов'язки представників роботодавця підкріплені санкціями у разі їх невиконання винні особи притягуються до дисциплінарної або адміністративної відповідальності.

Оскільки підставою виникнення трудового спору є порушення (дійсне або уявне) однією із сторін трудового правовідношення суб'єктивного права іншої сторони, практичний інтерес представляє закріплення на законодавчому рівні порядку проведення переговорів між працівником та роботодавцем при наявності розбіжностей. Таким чином видається доцільним закріпити в КЗпП можливість працівником направити в письмовій формі розбіжності, які в подальшому можуть стати причиною трудового спору, а на роботодавця відповідно покласти обов'язок надати обґрунтовану письмову відповідь працівнику на заявлені вимоги у встановлений термін. Як вже зазначалось, однією із підставою виникнення трудового спору є порушення дійсне або уявне, що може ґрунтуватися на не достатній правовій обізнаності сторін. Під час проведення безпосередніх переговорів кожна зі сторін мають можливість прийняти рішення чи вчинити певні дії які задовольняють сторони. Внаслідок цього, правова регламентація вирішення розбіжностей при безпосередніх переговорах дозволить запобігти трудовому спору в подальшому.

Процедура проведення переговорів повинна бути, такою щоб була реальна можливість досягнення спільного рішення, яке було добровільно прийняте працівником та роботодавцем. Враховуючи, що безпосередні переговори мають на меті досягнення домовленості яке задовольнить сторони та попередження виникнення трудового спору в майбутньому, необхідно щоб процедура проведення переговорів повинна бути якомога простішою та швидкою і може передбачати відповідний строк та формальності її застосування повинні бути мінімальними.

Не дивлячись на те, що в нині діючому трудовому законодавстві відсутні норми, які регламентують безпосередні переговори між працівником та роботодавцем, останні мають місце. Оскільки у разі порушення прав працівника для нього настають негативні наслідки, цілком очевидно, що працівник звернеться до роботодавця для отримання пояснень чи з вимогою відновити порушене право. Законодавче впорядкування цієї процедури дало б можливість повернути зазначені відносини в правове русло.

На сьогодні примирним процедурам необхідно приділити особливу увагу, розвиток соціального діалогу та примирення сторін які добровільно погодились на угоду без будь-якого тиску, позитивно сприятимуть на побудову ефективного правового механізму вирішення трудових спорів в Україні та значно зменшить кількість спорів які вирішуються в судовому порядку.

Список використаних джерел:

1. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971р. . / Законодавство України. Верховна Рада України. URL: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/322-08>
2. Прилипко, С. М.. Трудове право України [Текст] : підручник / С.М. Прилипко, О. М. Ярошенко. - 5-те вид., допов. - Харків : Право, 2014. – 760 с.
3. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) [Електронний ресурс]: Закон України від 03.03.1998 № 137/98-ВР / [Режим доступу]: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/137/98-%D0%B2%D1%80>