

Адам В. М.,

кандидат юридичних наук,

доцент кафедри господарсько-правових дисциплін  
факультету № 6 (юридичний факультет)

Львівського державного університету внутрішніх справ

## ТЕОРЕТИКО-ПРИКЛАДНІ АСПЕКТИ ВИРІШЕННЯ ТРУДОВИХ СПОРІВ

**Анотація.** Стаття присвячена дослідженню проблеми вирішення трудових спорів з точки зору її основних теоретичних конструктивів.

**Ключові слова:** індивідуальні трудові спори, вирішення трудових спорів, колективні трудові спори, медіація, примирення, трудовий спір, трудовий конфлікт.

**Постановка проблеми.** Теоретико-правова наука, як відомо, є емпіричним плацдармом для дослідження ключових засад усіх без виключення галузей права. Її розгалужена методологія дозволяє дослідити поняття й ознаки, види та функції, закономірності та тенденції розвитку найширшого кола правових явищ і феноменів. Трудові спори як об'єкт дослідження не є виключенням. Адже без первинного дефініціювання, визначення та розуміння сутності правових конструкцій неможливо досягти успіху в дослідженні цього явища.

Протягом останніх років проблематика вирішення трудових спорів ставала об'єктом дослідження О. Войнаровської, В. Дейнеки, Т. Іванович, В. Прокопчука, П. Шумського та багатьох інших вітчизняних та зарубіжних дослідників юридичної науки.

**Метою статті** є дослідити основні теоретико-правові особливості вирішення трудових спорів.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** На думку В. Дейнеки, під трудовими спорами слід розуміти неврегульовані шляхом безпосередніх переговорів розбіжності між сторонами трудових правовідносин щодо застосування трудового законодавства та інших нормативно-правових актів, що містять норми трудового права, нормативних актів роботодавця, договорів про працю, а також встановлення або зміни умов праці, які вирішуються у передбаченому законодавством порядку. Індивідуальний трудовий спір – це неврегульовані шляхом безпосередніх переговорів розбіжності між працівником і роботодавцем щодо застосування трудового законодавства та інших нормативно-правових актів, що містять норми трудового права, нормативних актів роботодавця, договорів про працю, а також встановлення або зміни умов праці, які вирішуються в органах з розгляду трудових спорів (суди, комісії з трудових спорів). Колективний трудовий спір – це неврегульовані розбіжності між сторонами соціального діалогу щодо встановлення або зміни умов праці, укладення, зміни і виконання колективних договорів, угод, а також застосування трудового законодавства, які вирішуються за допомогою примирних процедур [1, с. 12].

Вітчизняний науковець В. Прокопенко зазначає, що трудовими спорами є розбіжності, які передані на розгляд юрисдикційного органу, уповноваженого приймати обов'язкові для сторін рішення [2, с. 235].

Для порівняння, російський науковець В. Толкунова розглядає трудові спори як розбіжності суб'єктів трудового пра-

ва, що надійшли на розгляд юрисдикційного органу, з питань застосування трудового законодавства або про встановлення нових умов праці в партнерському порядку. Дані визначення об'єднує критерій звернення до уповноваженого юрисдикційного органу як одна з ознак спору [3, с. 102].

Натомість Міжнародна організація праці пропонує широке тлумачення даного поняття: спір – це розбіжності та конфлікт між двома чи більше сторонами стосовно питання, що є предметом їх спільного інтересу. При цьому МОП пропонує ще один термін: конфлікт – стан незгоди, розходження, суперечності, протистояння між працівником та роботодавцем, групою працівників, наприклад: профспілкою та роботодавцем, між спілкою чи групою спілок та групою роботодавців [4, с. 32].

На думку О. Войнаровської та Т. Іванович, трудовий спір – розбіжності, що виникли у трактуванні та/або застосуванні норм трудового законодавства, положень колективного чи трудового договору, локальних документів компанії сторонами трудових відносин стосовно гарантій, прав та обов'язків цих сторін, зокрема, в разі встановлення нових умов праці, зміни чи скасування існуючих (умов оплати праці), встановлення чи припинення трудових відносин, укладення колективного договору [4, с. 36].

Окрім класифікації на індивідуальні та колективні, цікавим є поділ трудових спорів на конфлікти інтересів та конфлікти права, що набув свого розповсюдження на Заході. Так, конфлікти інтересів виникають у зв'язку з вимогами встановлення нових або зміни існуючих умов праці; конфлікти права стосуються тлумачення чи застосування норм, що встановлені законами, колективними договорами або іншими правовими актами. При цьому в західних країнах для вирішення першої групи спорів застосовують примирно-третейський спосіб вирішення, а для другої – судово-адміністративний.

Правильно врегульовані й вирішені трудові відносини – запорука комфорту і максимально продуктивної роботи та функціонування будь-якої компанії, а зрештою, і правової системи. Проблеми своєчасного попередження та ефективного правового вирішення трудових спорів є традиційно актуальними для сторін соціального діалогу. Не варто забувати й про те, що своєчасне попередження і вирішення трудових спорів має велике значення для здорової економічної та соціальної ситуації в країні в цілому. Зважаючи на те, що трудові спори є властивим для трудових відносин явищем, створення ефективних механізмів їх попередження та вирішення – це ключ до мінімізації негативних соціальних та економічних наслідків.

Серед причин, які перешкоджають розвитку трудових відносин та ефективному вирішенню трудових спорів, слід зазначити:

1. Непристосованість передбаченої в чинному трудовому законодавстві системи вирішення трудових спорів до реалій та потреб сучасної України:

а) чинний Кодекс законів про працю, прийнятий у 1971 році, концептуально не відповідає багатьом сучасним викликам на ринку праці, в тому числі, й вирішенню трудових спорів. Зазначений закон приймався для соціалістичної суспільної формації, і навіть з урахуванням численних змін та доповнень, неспроможний належним чином регулювати трудові правовідносини в сучасних умовах;

б) порядок позасудового, досудового та судового вирішення трудових спорів не набув в Україні чіткої інституалізації;

в) наявні порядки вирішення індивідуальних та колективних трудових спорів створювалися в різні періоди формування правової системи України, тому не взаємопов'язані спільною цілісною ідеологією захисту прав залежно від предмету спору.

2. Недостатня роль суб'єктів сторін соціального діалогу в попередженні та вирішенні трудових спорів:

а) відсутність практичного інструментарію, необхідного для адекватної участі у вирішенні трудових спорів на всіх етапах;

б) не визначена роль у попередженні та врегулюванні індивідуальних трудових спорів;

в) відсутність відповідних правових норм, що сприяють попередженню виникнення трудових спорів та їх вирішенню у колективних договорах і угодах всіх рівнів;

г) не передбачена участь сторін соціального діалогу територіального і галузевого рівнів у врегулюванні спору на виробничому рівні;

д) брак професійних кадрів, матеріальних та організаційних ресурсів, особливо на рівні територіальних і галузевих організацій сторін соціального діалогу.

3. Проблеми під час вирішення індивідуальних трудових спорів:

а) відсутність розгалуженої, реально діючої на кожному підприємстві, в установі, організації системи вирішення індивідуальних трудових спорів комісіями з трудових спорів (КТС), які в більшості випадків носять «номінальний», формальний характер і практично не виконують функцій ані вирішення трудового спору по суті, ані його попередження;

б) відсутність обов'язкової реєстрації та достатньої статистичної інформації про індивідуальні трудові спори, особливо на етапі досудового розгляду;

в) невикористання потенціалу НСПП, як можливого консультативного та організаційного органу під час вирішення індивідуальних трудових спорів.

4. Проблеми під час вирішення колективних трудових спорів:

а) недосконалість процедури вирішення колективних трудових спорів у частині формування і затвердження вимог найманих працівників і профспілок, визначення сторін трудового спору, моменту вступу в колективний трудовий спір, діяльності примирних органів та виконання їх рішень;

б) правова незахищеність працівників, які вступили в колективний трудовий спір;

в) недосконалий порядок відбору та організації професійного навчання трудових арбітрів і посередників та відсутність у законодавстві норм забезпечення їх прав і гарантій під час участі в роботі примирних органів і трудового арбітражу;

г) неврегульованість на законодавчому рівні питання фінансування процесу вирішення трудових спорів за рахунок коштів Державного бюджету, в тому числі оплати праці трудових арбітрів, експертів, посередників;

д) відсутність законодавчо визначеної процедури проведення акцій протесту (в тому числі страйків) та адекватних процедур захисту трудових прав для категорій працівників, для яких існує заборона на страйк.

5. Проблеми судового розгляду трудових спорів:

а) розгляд індивідуальних трудових спорів судами загальної юрисдикції та адміністративними окружними судами, що свідчить про відсутність цілісної системи компетентних спеціалізованих трудових судів в Україні;

б) відсутність спеціалізації суддів із розгляду трудових спорів у судах загальної юрисдикції;

в) законодавча відсутність можливості розгляду переважачої частини колективних трудових спорів у судах;

г) незалучення уповноважених представників сторін соціального діалогу до розгляду трудових спорів у судах [5, с. 80].

У зв'язку з недосконалістю системи вирішення трудових спорів, перевантаженістю судової системи щораз ширшого використання набувають примирні процедури їх вирішення, зокрема посередництво та медіація.

Примирні процедури можна визначити як комплекс організаційних, правових, соціально-економічних та інших заходів, спрямованих на вирішення трудових спорів, а також на запобігання їх виникненню. У більш вузькому розумінні примирні процедури є розглядом трудових спорів уповноваженими органами.

Видіється доцільним виокремлювати у примирній процедурі вирішення колективних трудових спорів наступні етапи (стадії): безпосередньо примирну процедуру; примирно-посередницьку процедуру; примирно-третейську процедуру. Безпосередньо примирна процедура передбачає вирішення розбіжностей, що виникли, самими сторонами в ході переговорів, а в разі недосягнення угоди – примирною комісією, створеною з представників сторін.

Примирно-посередницька процедура – це вирішення колективного трудового спору примирною комісією за участю незалежного посередника, а за проектом Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів» – вирішення спору за участю трудового медіатора. Примирно-третейська процедура передбачає розгляд та вирішення колективного трудового спору трудовим арбітражем [6, с. 65].

Щодо колективних трудових спорів примирна процедура визначається як розгляд спору в цілях його вирішення примирною комісією, в тому числі за участю незалежного посередника та (або) в трудовому арбітражі.

Щодо індивідуальних трудових спорів примирна процедура становить розгляд індивідуального трудового спору з метою його вирішення комісією з трудових спорів.

До основних загальних принципів примирних процедур вирішення трудових спорів слід віднести такі: законність; соціальну справедливість; рівність сторін; правомочність сторін та їх представників; незалежність примирних органів; колегіальність; розумність і достатність строків для вироблення взаємоприйняттого рішення по суті спору; оперативність, простоту, доступність примирних процедур; зобов'язання сторін вживати незаборонені законодавством заходи для вирішення розбіжностей; безоплатність для сторін примирних процедур; обов'язковість угоди, досягнутої під час примирної процедури.

У світовій практиці найменування стадій примирних процедур вирішення колективних трудових спорів може бути різним, однак їх сутність завжди зводиться до трьох основних форм: вирішення спору самими сторонами без участі сторонніх

осіб; примирення за участю посередника; трудовий арбітраж [6, с. 67].

Зазначені форми поєднуються різним чином. Особливістю української моделі примирних процедур вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) є застосування всіх зазначених форм, дві з яких є обов'язковими: розгляд спорів про інтереси (пункти «а» і «б» ст. 2 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» примирною комісією та розгляд спорів про право (пункти «в» і «г» ст. зазначеного Закону) трудовим арбітражем.

**Висновки.** Будь-яка галузь знань базується на діалектичній єдності теорії й практики. Понятійно-категоріальний апарат та методологічні конструкти трудового права повинні знаходити своє втілення у практичному застосуванні й вдосконаленні повсякденного функціонування правової системи. Саме тому після попереднього порівняльного аналізу визначень поняття трудових спорів та його видів вдається зробити аналіз наявних проблем та труднощів, а головне – здійснити пошук шляхів їх вирішення.

Широке застосування примирних процедур є одним із таких шляхів, як з точки зору їх ефективності, так і з огляду на гуманістичну та цивілізаційну спрямованість, що актуальна в період євроінтеграції. Тому, хоч аналіз примирних процедур дозволяє стверджувати про доволі суттєвий ступінь наукової розробки, проте ця розробка переважно здійснена в межах галузевих юридичних дисциплін. Подальше опрацювання цього правового явища в межах трудового права, а також впровадження результатів досліджень у практичну площину, поруч з удосконаленням нормотворчої діяльності та пошуком шляхів подолання правових колізій, є науковим полотном для подальших наукових студій.

#### *Література:*

1. Дейнека В.М. Примирні процедури вирішення трудових спорів : автореф. дис. ... на здобуття наукового ступеня к.ю.н. :

спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення» / В.М. Дейнека. – Одеса, 2015.

2. Прокопенко В. І. Трудове право України / В.І. Прокопенко. – К. : Консум, 1998. – 678 с.
3. Толкунова В.Н. Трудовое право: курс лекций / В.Н. Толкунова. – М. : ООО «ТК Велби», 2003. – 320 с.
4. Войнаровська О. Правові механізми запобігання та вирішення трудових спорів / О. Войнаровська, Т. Іванович // Право і Закон. – 2012. – № 12(168). – 10 с.
5. Трудові спори та порядок їх розгляду : [навч. посіб.] / [П.А. Бущенко, А.М. Слюсар, Н.М. Швець] ; за заг. ред. В.В. Жернакова. – Х. : Нац. ун-т «Юрид. акад. України ім. Ярослава Мудрого», 2013. – 110 с.
6. Дейнека В.М. Правове регулювання примирних процедур з розгляду трудових спорів / В.М. Дейнека // Матеріали I Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції «Інтеграційні економіко-правові напрями розвитку України та країн близького зарубіжжя» (м. Львів, Львівська комерційна академія, 31 січня 2012 р.) [Електронний ресурс]: – Режим доступу : <https://lck.ru/9ZmNe>.

#### **Адам В. М. Теоретико-прикладні аспекти рішення трудових спорів**

**Анотація.** Стаття посвячена дослідженню проблеми рішення трудових спорів з точки зору її основних теоретических конструктів.

**Ключевые слова:** индивидуальные трудовые споры, решения трудовых споров, коллективные трудовые споры, медиация, примирение, трудовой спор, трудовой конфликт.

#### **Adam V. Theoretical and applied aspects of settlement of labour disputes**

**Summary.** The article is devoted to the problem of resolution of labor disputes from the point of view of its basic theoretical constructs.

**Key words:** individual labour disputes, labour disputes, collective labor disputes, mediation, conciliation, labor dispute.