

УДК 349.2.331.109:340.131

*А. М. Комаренко*, старший викладач

Одеський національний університет імені І. І. Мечникова,  
кафедра цивільно-правових дисциплін,  
Французький бульвар, 24/26, Одеса, 65058, Україна

## ПОНЯТТЯ ТРУДОВИХ СПОРІВ: ТЕОРІЯ І ЗАКОНОДАВСТВО

У статті йдеться про дослідження поняття трудових спорів. Розглянуто теоретичні проблеми юридичного змісту поняття трудових спорів; запропоновано визначення поняття трудових спорів терміном “трудоі конфлікти”; сформульовано теоретичне поняття трудових конфліктів; окремо запропоновано поняття індивідуальних та колективних трудових конфліктів, які рекомендуються передбачити в проекті Трудового кодексу України.

**Ключові слова:** трудові спори, трудові конфлікти, комісія по трудових конфліктах, суд, примирна комісія, трудовий арбітраж.

Серед найважливіших сьогоденних завдань науки трудового права одне з перших місць займає формування понятійного апарату галузі. Особливу актуальність ця проблема набуває у зв'язку з напрацюванням і прийняттям нового Трудового кодексу, тому що чинний Кодекс законів про працю, на жаль, не забезпечений достатньою термінологічною опрацьованістю, рекомендованим одноманітним застосуванням юридичних понять — термінів.

У філософському розумінні найбільш розповсюдженим є визначення поняття як думки про предмети та явища, які мають загальні і суттєві ознаки. При цьому поняття набуває виразного значення шляхом його визначення, коли поняття становиться змістовим значенням слова (терміну), яке окреслює його ознаки [1, 274, 277].

Слід зазначити, що питання щодо термінології існує в будь-якій специфічній галузі знань і чим більше ця галузь специфічніше, тим гостріше стоїть це питання.

В юриспруденції проблема термінології є актуальна. Ступінь розробленості юридичної термінології свідчить про рівень юридичної культури в державі. Чим більше розроблена юридична система, ширше розвивається наука про право, більше виявляється піклування про удосконалення законодавства і зміцнення законності, тим більше вона повинна бути досконалою і точною.

Нерозривний зв'язок юридичних понять і відповідних їм термінів виявляється у тому, що впорядкованість правової термінології та вирішення її функціональних проблем неможливі без достатньо глибокої розробки юридичних понять, їх логічного аналізу і точного визначення. Інакше “невпорядкована термінологія негативно позначається на якості закону, породжує безплідні спори у теорії і на практиці” [2, 39].

Таким чином, визначаючи значість і роль поняття в галузі знань, слід пам'ятати:

1. Поняття — це думка, яка узагальнює явища (предмети) об'єктивної дійсності за певними їх суттєвими ознаками. Думка, яка відповідає на питання: “Що це таке?”.

2. Поняття набуває виразного значення за допомогою його визначення.

3. Точність та ясність юридичних визначень (термінів) прямо пропорційно впливає на ефективність дії права на суспільні відносини.

З урахуванням цього слід проводити дослідження поняття трудових спорів.

Визначення поняття трудових спорів відноситься до тих, які породили безліч поглядів і дискусій не тільки серед вчених-правознавців, а й соціологів, політологів та представників інших суспільних наук. У зв'язку з цим з'являється необхідність розглядати це визначення не тільки шляхом виявлення відмінностей цих поглядів, але й навпаки, шляхом виявлення того, що об'єднує різних, як вітчизняних, так і зарубіжних, юристів і може сприяти у напрацюванні загального підходу до поняття “трудові спори”.

Аналіз визначень понять трудових спорів свідчить, що всі вони складаються з різноманітних сполучень, як правило, тих же юридичних ознак, які не всі використовуються в кожному визначенні. Якщо ці визначення розподілити за такими ознаками, то досить наочно виявляється збіжність і незбіжність цих ознак у визначенні трудових спорів. Цих ознак небагато, а саме: 1) це розбіжності; 2) сторонами цих розбіжностей є певні суб'єкти трудового права; 3) ці розбіжності виникають у зв'язку з застосуванням законодавства про працю, трудових і колективних договорів або у зв'язку з встановленням нових чи зміни існуючих умов праці; 4) ці розбіжності вирішуються компетентними юрисдикційними органами у встановленому законом порядку.

Те, що трудові спори — це розбіжності, відзначають більшість авторів. Окремі фахівці вважають, що трудовий спір — це конфліктна ситуація, що виникла у зв'язку з трудовою діяльністю чи “конфлікт між...” [3, 15, 207].

Відомий фахівець в галузі трудового права В. Смолярчук висловив думку про те, що трудові спори — це нерегульовані розбіжності [4, 16]. Такої ж думки дотримуються окремі сучасні фахівці. Термін “нерегульовані розбіжності” використовується у проекті Трудового кодексу України, у понятті індивідуальних і колективних трудових спорів, яке закріплено у Трудовому кодексі Російської Федерації [5, ст. ст. 381 та 398].

Обґрунтовуючи свою позицію з цього питання, В. Смолярчук вказував, що трудовому спору, як правило, передують розбіжності, які виникають між працівником та адміністрацією з приводу застосування тих чи інших норм трудового права і які можуть бути врегульовані шляхом взаємних переговорів по суті цих розбіжностей. І тільки тоді, коли ці розбіжності шляхом переговорів працівника та адміністрації не були врегульовані, створюється підґрунтя для виникнення трудового спору.

З такою точкою зору не можна погодитись. Зокрема, ще С. Голошапов, висловлюючись з цього питання, відмічав, що урегульованих розбіжностей не може бути. Якщо розбіжності між двома суб'єктами існують, значить, що вони не врегульовані [6, 6]. Дійсно, застосування терміну “нерегульовані розбіжності” є невиправданим як юридично, так і філологічно.

Якщо виходити з того, що, відповідно до КЗпП України, трудовий спір підлягає розгляду в комісії по трудових спорах, якщо працівник самостійно або з участю профспілкової організації (що представляє його інтереси) не врегулював розбіжності при безпосередніх переговорах з власником [7, ч. 2 ст. 224] або норм Закону України “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) від 03.03.1998 р. [8, ст. ст. 4–6], які передбачають, що процедура розгляду колективного трудового спору (конфлікту) не може розпочатися без попереднього направлення роботодавцю колективних вимог, то більш точним, з цієї точки зору, є визначення трудового спору як “нерегульовані шляхом безпосередніх переговорів розбіжності” або “розбіжності... не врегульовані шляхом безпосередніх переговорів...” [9, 507, 373].

На наш погляд, і цей термін не слід уживати. Так, наприклад, індивідуальні трудові спори, пов'язані з застосуванням дисциплінарного стягнення, виникають після видання наказу керівника. Вести переговори після цього є недоцільним і безперспективним, тому що до накладення дисциплінарного стягнення проводиться перевірка, під час якої з'ясовуються всі фактичні обставини, що мають значення для винесення рішення. Для визначення загальнотеоретичного поняття трудових спорів — достатнім буде визначення трудових спорів як “розбіжності”.

Немає єдності і щодо суб'єктів цих розбіжностей. Так, В. Венедіктов вважає, що вони виникають між “суб'єктами трудових і тісно з ними пов'язаних правовідносин” [10, 280]. В. Прокопенко відзначає, що трудові спори виникають між “суб'єктами трудового права” [11, 493]. В. Бурак та інші такими визначають “суб'єкти трудових правовідносин” [12, 20].

Трудові спори виникають між “працівником (колективом працівників) і власником підприємства (уповноваженим ним органом)” вважає Г. Чанишева [13, 507].

Аналізуючи види трудових спорів та причини їх виникнення, не можна погодитись як з думкою про те, що сторонами трудових спорів є “суб'єкти трудових і тісно з ними пов'язаних правовідносин”, “суб'єкти трудового права”, так і з тим, що це тільки “суб'єкти трудових правовідносин”.

Перше ствердження має дуже широкий зміст, а друге, на наш погляд, — занадто вузький.

Дійсно, предметом трудового права є певна система суспільних відносин, які певною мірою пов'язані із застосуванням найманої праці. Головне місце в цій системі належить трудовим правовідносинам, які цементують і визначають усі інші правовідносини, що є виправданими і доцільними настільки, як цього вимагають інтереси розвитку трудових відносин. Так, саме трудові правовідносини обумовлюють відповідне правове регулювання відносин з працевлаштування, у професійній підготовці кадрів безпосередньо на підприємстві. У зв'язку з наявністю трудових правовідносин стає необхідним існування організаційно-управлінських та соціально-економічних правовідносин щодо встановлення і застосування колективних умов роботи. Гарантії щодо охорони праці, здоров'я і трудових прав працівників викликають потребу правового регулювання правовідносин з нагляду і контролю за охороною праці, по розгляду трудових спорів.

У більшості з цих правовідносин суб'єктами є, з одного боку, окремий працівник чи трудові колективи, профспілкові органи, та роботодавець (роботодавці) в особі власника(власників) або уповноважених ним органу, — з іншого.

Але крім вищевказаних суб'єктів є й інші. Так, у правовідносинах з нагляду і контролю за охороною праці та додержання законодавства про працю суб'єктами виступають роботодавець та його посадові особи, на яких покладається обов'язок забезпечити безпечні та здорові умови праці, додержання законодавства про працю, з одного боку, та певна система державних органів, які здійснюють відповідний нагляд і контроль, з іншого.

Ці відносини регулюються нормами адміністративного права. У зв'язку з цим навряд чи розбіжності між роботодавцем і державними органами щодо застосування, наприклад, заходів адміністративного примусу за порушення чинного законодавства про працю можна назвати трудовими спорами. Хіба можна погодитись з В. Толкуновою, яка вважає трудовим спором “оскарження дій санітарного інспектора, який заклав ділянку роботи, технічного або правового інспектора, який наклав штраф на посадову особу” [14, 9].

Не в усіх випадках можуть бути суб'єктами трудових спорів сторони правовідносин по забезпеченню зайнятості та працевлаштування громадян, які виникають у зв'язку з пошуком громадянином підходящої роботи і складають єдність взаємопов'язаних, але відносно самотійних, правовідносин, насамперед: між органом з працевлаштування і підприємством, установою, організацією (роботодавцем) та

між органом з працевлаштування і громадянином, який звернувся до нього з заявою про працевлаштування.

Недостатньо буде вважати суб'єктами трудових спорів тільки суб'єкти трудових правовідносин — працівника і роботодавця.

У зв'язку з цим слід погодитись з тими юристами, які вважають суб'єктами трудових спорів, насамперед, власника або уповноваженого ним органа (роботодавця, роботодавців) і працівника, групу працівників (трудоий колектив) або профспілковий орган.

Саме ці суб'єкти визначені і в законодавстві. Так, глава XV КЗпП України "Індивідуальні трудові спори" встановлює порядок розгляду трудових спорів, що виникають між працівником і власником або уповноваженим ним органом.

Стаття 3 Закону України "Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)" від 03.03.98 р. сторонами колективного трудового спору (конфлікту) визначає, що це — наймані працівники (окремі категорії найманих працівників) підприємства, установи, організації чи їх структурних підрозділів або профспілкова чи інша уповноважена найманими працівниками організація (наймані працівники підприємства, установи, організації однієї або декількох галузей (професій) або адміністративно-територіальних одиниць чи профспілки, їх об'єднання або інші уповноважені цими найманими працівниками органи) та власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи представник (об'єднання власників або уповноважені ними органи чи представники).

Немає єдиної думки і про те, з приводу чого виникають трудові спори.

Розбіжності між учасниками трудового процесу найчастіше виникають або у зв'язку з невиконанням (неналежним виконанням) ними своїх обов'язків, або у зв'язку з встановленням трудових прав і обов'язків. Разом з тим більшість юристів виходять з того, що це не просто трудові права і обов'язки, а юридичні, які встановлені для суб'єктів трудового права як самим законом, так і угодою сторін на підставі закону. Такий підхід знайшов своє відображення і в формулюванні ними поняття трудових спорів, які можуть виникнути: "...у зв'язку з застосуванням трудового законодавства, а також колективних і трудових договорів або у зв'язку з встановленням нових умов праці, не врегульованих нормативними актами..."; "...з приводу встановлення умов праці або укладання трудового договору, а також застосування норм трудового законодавства..." [15, 325, 493].

Дійсно, умови праці визначаються певними джерелами трудового права — правовими актами, що складають певну систему, до якої включаються різноманітні за характером, юридичною силою та сферою дії нормативні правові акти. Таку систему називають системою трудового законодавства, яку розглядають у широкому і вузькому значенні.

Щоб уникнути можливості широкого чи вузького тлумачення поняття трудового законодавства, слід визначати, що трудові спори виникають "...з питань застосування (тлумачення) норм трудового права...", які закріплені в законах, постановах Верховної Ради України, міжнародно-правових актах, нормативних актах Президента України та Кабінету Міністрів України, центральних та місцевих органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування, генеральних, галузевих, регіональних, тарифних та інших угодах, які укладаються на дво-, тристоронній основі між представниками працівників та роботодавців і компетентним державним органом, а також у актах (договорах), прийнятих на підприємствах, в установах, організаціях власниками або уповноваженими ними органами самостійно чи за погодженням з трудовими колективами або профспілковими органами.

Обов'язковою ознакою трудового спору є те, що це не просто розбіжності, а тільки ті розбіжності, які передані на розгляд компетентним юрисдикційним органам (КТС, суд, примирна комісія, трудовий арбітраж).

І останнє, без чого не можна завершити розгляд поняття і змісту трудових спорів. Це питання про відповідність поняття і змісту трудових розбіжностей терміну “трудо-ві спори”.

Існує нерозривний зв’язок юридичних понять і відповідних їм термінів. Більш того, відзначають, що увага до юридичної термінології і її створення на власній національній основі, ступінь напрацювання й упорядкованості, стан і глибина її наукового вивчення — це показники рівня розвитку держави, суспільства, нації, національної свідомості і правосвідомості, національної духовної культури в різних її проявах (культури правової і політичної, мовної і інтелектуальної тощо).

В орфографічних, енциклопедичних і юридичних словниках майже однаково розкривається поняття такого слова, як “спір”: це словесне змагання, сперечання, обговорення чого-небудь, у якому кожний відстоює свою думку, доводить свою правоту [16, 379].

Дійсно, між працівником (групою працівників, профспілкою) і роботодавцем можуть виникати розбіжності з приводу застосування норм трудового права, встановлення нових або зміни існуючих умов роботи та виробничого побуту, за якими вони можуть вести “словесне змагання, відстоючи свою думку, свою правоту”, тобто вести переговори. Але якщо виниклі розбіжності не були ними урегульовані в результаті взаємних переговорів, а сторони продовжують наполягати на своїй правоті, на своїй думці, то між ними виникає конфліктна ситуація, яка може бути вирішена тільки третьою стороною — компетентним юрисдикційним органом.

Слово “конфлікт” (від лат. *conflictus* — зіткнення) у словниках розкривається як “зіткнення протилежних інтересів, думок, поглядів, гостра суперечка” [17, 251].

Термін “трудо-вий конфлікт” для трудового законодавства України не є новим. Так, КЗпП УРСР 1922 року містив главу XVI “Про органи з вирішення конфліктів і розгляду справ про порушення законів про працю” [18, 1179]. Чинне законодавство передбачає такий термін — Закон України “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)” від 3 березня 1998 р.

Лазор В. В. вважає, що трудові розбіжності залежно від їхнього характеру й предмета можуть бути двох видів — або трудовими конфліктами, або трудовими спорами. Предметом трудового спору є поновлення порушеного права, у силу цього трудові спори носять позовний характер. Предметом трудового конфлікту є встановлення або визнання нового права, характер трудових конфліктів — позовний характер [19, 17].

Навпаки, поділяються трудові розбіжності на спори і конфлікти у ст. 365 проекту Трудового кодексу України. Колективний трудовий спір — це нерегульовані розбіжності, що виникли між суб’єктами соціального діалогу щодо встановлення нових або зміни існуючих соціально-економічних умов праці та виробничого побуту... Колективний трудовий конфлікт — це розбіжності... з питань виконання норм трудового законодавства, колективного договору, угоди або окремих їх положень.

Разом з тим дослідження й інших питань щодо порядку вирішення трудових спорів [20, 45] дозволяє зробити висновок, що розкриття поняття “трудо-вих спорів” терміном “трудо-ві конфлікти” більш точно відображає соціальну і правову природу цього явища.

На підставі вищевказаного можна сформулювати наступне теоретичне поняття: трудові конфлікти — це передані на розгляд компетентним юрисдикційним органам розбіжності між працівником, групою працівників (трудо-вим колективом) або профспілкою, з одного боку, та роботодавцем, з іншого, з приводу застосування (тлумачення) норм трудового права, встановлення нових або зміни існуючих умов роботи та виробничого побуту (в тому числі щодо укладання чи зміни умов колективного договору, угоди), що розглядаються у встановленому законом порядку.

З цього загального поняття нескладно вивести відповідні поняття індивідуальних і колективних трудових конфліктів. У зв'язку з цим пропоную наступні редакції відповідних статей проекту Трудового кодексу України, а саме:

Стаття 365. Поняття колективного трудового конфлікту.

Колективні трудові конфлікти — це неврегульовані шляхом безпосередніх переговорів і передані на розгляд компетентних юрисдикційних органів (примирна комісія, трудовий арбітраж) розбіжності між групою працівників (трудоим колективом) або профспілкою і роботодавцем з приводу встановлення нових або зміни існуючих умов праці та виробничого побуту (в тому числі щодо укладання чи зміни умов колективного договору, угоди), що розглядаються у встановленому законом порядку.

Стаття 422. Поняття індивідуального трудового конфлікту.

Індивідуальні трудові конфлікти — це передані на розгляд компетентним юрисдикційним органам (комісії по трудових конфліктах, суду) розбіжності між працівником і роботодавцем з приводу застосування (тлумачення) норм трудового права, які розглядаються у встановленому законом порядку.

### **Література**

1. Кондаков Н. И. *Логика*. — М.: Издательство Академии наук СССР, 1954. — 512 с.
2. Картавец В. *Термінологія має бути більш точною // Право України*. — 1990. — № 3. — 182 с.
3. *Трудові спори: Навчальний посібник (За заг. ред. В. П. Пастухова)*. — К.: Магістр — XXI сторіччя, 2005. — 272 с.; Карпенко Д. О. *Основи трудового права: Навчальний посібник*. — К.: А. С. К., 2003. — 656 с.
4. Смолярчук В. І. *Разрешение трудовых споров по советскому законодательству*. — М.: Знание, 1976. — 76 с.
5. *Трудовой кодекс Российской Федерации*. — М.: “Статус-Кво 97”, 2002. — 224 с.
6. Голощанов С. А. *Понятие, виды, причины, подведомственность трудовых споров: Учебное пособие*. — Ч. 1. — М.: ВЮЗИ, 1984. — 81 с.
7. *Кодекс законів про працю України: Офіц. видання*. — К.: Ін Юре, 2004. — 160 с.
8. *Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): Закон України від 03.03.98 р. // Відомості Верховної Ради України*. — 1998. — № 34. — 126 с.
9. *Трудове право України: Підручник (За ред. Н. Б. Болотіної, Г. І. Чанишевої)*. — К.: Знання, 2000. — 564 с.; *Трудове право: Учебник (Под ред. О. В. Смирнова)*. — М.: Проспект, 2001. — 448 с.
10. Венедиктов В. С. *Трудовое право Украины*. — Харьков: Консум, 2004. — 304 с.
11. Прокопенко В. І. *Трудове право України: Підручник*. — Х.: Консум, 2002. — 528 с.
12. Бурак В. Я. *Трудові спори: порядок їх вирішення в Україні*. — К.: Знання, 2003. — 382 с.
13. *Трудове право України: Підручник (За ред. Н. Б. Болотіної, Г. І. Чанишевої)*. — К.: Знання, 2000. — 564 с.
14. Толкунова В. Н. *Трудовые споры и порядок их разрешения: Учеб. пособие*. — М.: Юрист, 1996. — 208 с.
15. *Советское трудовое право: Учебник (Под ред. А. И. Процевского)*. — К.: Вища школа, 1981. — 360 с.; Прокопенко В. І. *Трудове право України: Підручник*. — Х.: Консум, 2002. — 528 с.
16. *Новий тлумачний словник української мови (Уклад. В. Яременко, О. Сліпушко)*. — У 3-х томах. — Т. 3. — К.: Аконіт, 2008. — 864 с.
17. *Словарь иностранных слов*. — 12-е изд., стереотип. — М.: Рус. яз., 1985. — 608 с.
18. Данилова Е. Н. *Действующее законодательство о труде Союза ССР и союзных республик*. — М.: Изд. НКТ “Вопросы труда”, 1927. — 1881 с.
19. Лазор В. В. *Правове регулювання трудових спорів, конфліктів і порядок їх вирішення на сучасному етапі: Монографія*. — Луганськ: “Література”, 2004. — 252 с.
20. Комаренко А. М. *Типологія трудових конфліктів: питання теорії та практики// Правова держава*. — 2000. — № 2. — 188 с.



*А. Н. Комаренко*

Одесский национальный университет имени И. И. Мечникова,  
кафедра гражданско-правовых дисциплин,  
Французский бульвар, 24/26, Одесса, 65058, Украина

## ПОНЯТИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ: ТЕОРИЯ И ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО

### *РЕЗЮМЕ*

В статье речь идет об исследовании понятия трудовых споров. Рассмотрены теоретические проблемы юридического содержания понятия трудовых споров; предложено определение понятия “трудовые споры” термином “трудовые конфликты”; сформулировано теоретическое понятие “трудовые конфликты”; отдельно сформулированы понятия “индивидуальные и коллективные трудовые конфликты”, которые рекомендуется предусмотреть в проекте Трудового кодекса Украины.

**Ключевые слова:** трудовые споры, трудовые конфликты, комиссия по трудовым конфликтам, суд, примирительная комиссия, трудовой арбитраж.