

УДК349.22

Кизименко К.О.
аспірант кафедри трудового
та цивільного права Інституту держави і права
ім. В.М. Корецького НАН України

ОСОБЛИВОСТІ ЗМІНИ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН ПРОКУРОРСЬКИХ ПРАЦІВНИКІВ

У даній статті автором проаналізовано особливості юридичних фактів як підстави зміни трудових відносин в органах прокуратури України. Запропоновано удосконалити порядок відсторонення прокурорських працівників від виконуваної роботи, який повинен чітко визначатися в нормах Дисциплінарного Статуту. Визначено статус працівників, які поступили на навчання до аспірантури очної форми, а також працівників, які не пройшли атестаційні випробування.

Ключові слова: трудові правовідносини, переведення на іншу роботу, відсторонення від роботи.

Робота в органах прокуратури є специфічним видом трудової діяльності, на якій поширюються загальні норми трудового, адміністративного законодавства, законодавства про державну службу, а також спеціальні норми законодавства про прокуратуру. Однак, якщо аспект діяльності прокурорських працівників як державних службовців отримав своє глибоке вивчення в наукових джерелах, то праця прокурорських працівників в контексті предмету науки трудового права залишається маловивченою.

Правовий масив, що регулює діяльність праці прокурорських працівників, вимагає до себе постійної уваги через його постійні зміни та доповнення у відповідності із сучасними вимогами. Зокрема, виникають нові принципи діяльності, способи встановлення, зміни та припинення трудових відносин.

За загальним розумінням зміна певних умов трудових відносин припускається за згодою сторін, але існують окремі виключення, які передбачені законом. Так, до числа односторонніх юридичних актів, що змінюють трудові відносини, слід віднести: тимчасове переведення на іншу роботу (ст.33 КЗпП); відсторонення від роботи (ст.46 КЗпП), тощо.

Підставою зміни трудових правовідносин в органах прокуратури при переведенні працівників є сукупність таких юридичних фактів: а) ініціатива захищеної сторони, спрямована на перевід працівника; б) волевиявлення працівника письмове або фактичний початок виконання ним своїх трудових функцій; в) письмове оформлення волі керівництва органу прокуратури.

При цьому, слід зазначити, що зміни у трудових відносинах передбачають фактичні зміни характеру та обсягу виконуваної прокурорським працівником роботи. Тому, якщо його наказом переводять в інший орган прокуратури, але на аналогічну посаду з визначеним тотожним колом прав та обов'язків, змінами в трудових відносинах це вважати неможливо. Змінюється місце проходження

служби, проте не якісна сторона його трудових функцій. Таким чином, змінами в трудових відносинах прокурорських працівників вважаються пониження у посаді чи званні, а також підвищення у посаді чи званні.

В якості підстави для прийняття рішення про просування прокурорського працівника по службі керівник органу може використовувати результати оцінки роботи такого працівника, отримані під час атестації чи за підсумками роботи за окремий звітний період. М.К. Якимчук називає атестацію працівників прокуратури головним критерієм оцінки кадрів [1, 352]. У зв'язку з цим дані види оцінок роботи прокурорського працівника можуть застосовуватися відносно всіх працівників, з числа яких можливо провести вибір. Отримана інформація стане підставою для подальшого підвищення працівника по службі. Причому керівництво органу прокуратури повинне надати однаково можливість всім співробітникам пройти навчання, отримати рівний доступ до підвищення кваліфікації. Керуючись нормами трудовим законодавством (ст.207, 215-220), орган прокуратури на час такого навчання надає працівнику гарантії та компенсації.

Переведення працівника можливе і в порядку застосування дисциплінарного стягнення. Так, відповідно до Положення про порядок проведення атестації прокурорсько-слідчих працівників органів прокуратури в атестації на працівника можуть міститися висновки про призначення на посаду з пониженням. Такий вид стягнень передбачено і ст.9 Дисциплінарного Статуту прокуратури України. Поряд із таким дисциплінарним стягненням, Статут передбачає і стягнення у вигляді пониження у класному чині, який характеризує оплату посади, яку обіймає працівник. Позабавлення класного чину тягне переведення працівника на нижче оплачувану роботу без його згоди та фактичне примусове виконання ним трудових обов'язків. Очевидно, що така примусовість праці не зовсім правомірна. За відсутності конкретної норми у Законі України «Про прокуратуру» чи Дисциплінарному Статуті працівників прокуратури України, порушення трудових прав працівника будуть продовжуватися.

Пониження у посаді та класному чині автоматично відбиваються на такій ознаці праці, як оплата праці. Пониження у класному чині веде до переведення на нижчу посаду. Згоди працівника на даний трудовий акт законодавство не передбачає, проте передбачає право судового оскарження рішення керівництва органу прокуратури. На відміну від переведення на інше місце роботи з аналогічним обсягом трудових прав та обов'язків, переведення з пониженням у посаді чи класному чині означає суттєві зміни умови праці. Фактично, зміна класного чину означає зміну його кваліфікаційного розряду у бік пониження чи підвищення.

Працівник, якого комісією визнано таким, що не відповідає займаній посаді, у термін не пізніше як два місяці після ознайомлення з рішенням може бути переведений за його згодою на іншу посаду. У разі відсутності такої згоди трудовий договір із ним розривається на підставі п. 2 ст. 40 КЗпП. Ця норма, на мою думку, не є імперативною. Нею чітко не встановлено, коли керівник прокуратури відповідного рівня з власної волі може не перевести працівника на іншу посаду, а коли призначити повторно атестацію. А також не визначено можливості звільнення працівника, котрий не відповідає не тільки займаній посаді,

а й тій, на яку його, за його ж згодою, треба перевести. Виходить, що жодних правових наслідків атестації може й не бути.

Для вжиття заходів для того, щоб призначення та просування по службі здійснювалися за справедливими процедурами, порядок атестацій повинен виключати за ангажованість атестаційних комісій волею керівника органу, особистими стосунками між членами комісії та атестованими працівниками. У площині вдалого співвідношення принципів централізації, єдиноначальності, передбачених ст.6 Закону України «Про прокуратуру», із прямо не визначеним у законодавстві, але таким, що обговорюється в наукових колах, принципом внутрішньої незалежності прокурора всередині самої прокурорської системи знаходиться проблема порядку проведення атестації та неімперативності рішення атестаційної комісії [2,57]. Комісія на підставі оцінки професійної підготовленості, особистісних якостей і результатів службової діяльності працівника приймає рішення про його відповідність чи невідповідність займаній посаді або про неповну службову відповідність із умовою повторної атестації через шість місяців чи рік. Тут вбачається можливість особи проходити таке повторне атестування безліч разів, при цьому залишаючись на попередній посаді. Атестаційна комісія також може дати рекомендації про заохочення, встановлення надбавок до посадових окладів, присвоєння класного чину, призначення на вищу посаду чи зарахування в резерв, вивчення та поширення позитивного досвіду роботи, направлення на стажування чи навчання з метою підвищення кваліфікації, пониження у класному чині.

У разі прийняття рішення про невідповідність займаній посаді комісія рекомендує відповідному керівникові перевести цього працівника за його згодою на іншу посаду, що відповідає його професійному рівню, або звільнити із займаної посади. Працівникові, якому зроблено зауваження під час атестації, голова комісії може визначити термін, по закінченні якого на засіданні комісії працівник має провіттувати про усунення зазначених недоліків.

Накази про переведення працівника з одного органу в другий, з однієї посади на іншу на практиці як правило формуються без використання словосполучення «переведення працівника», а з вказівкою на призначення працівника на нову посаду із звільненням від виконання обов'язків на попередній. При цьому сам працівник пише заяву про те, що погоджується з новою посадою.

Ще однією підставою зміни трудових відносин є відсторонення від роботи. Відсторонення працівника від виконання ним трудових функцій призупиняє трудові відносини, адже ним не виконуються фактичні обов'язки. Проте специфіка відсторонення прокурорського працівника від виконуваної роботи не тягне призупинення виплати йому грошового утримання, на відміну від випадків відсторонення працівників інших сфер діяльності. За таким працівником зберігається середньомісячний розмір посадового окладу, виплата за класний чин.

Специфічний порядок відсторонення працівника прокуратури від посади і у зв'язку із притягненням його до кримінальної відповідальності. Підставою до відсторонення є постанова слідчого про відсторонення обвинуваченого від посади. Законом передбачається обов'язкова участь прокурора в цьому процесі, який на підставі ст.147 КПК України затверджує мотивовану постанову слідчого про відсторонення обвинуваченого з роботи. За цих умов прокурор діє

як особа, яка здійснює нагляд за дотриманням законності органами дізнання та досудового слідства. Відносно працівника прокуратури такий крок ініціюється адміністрацією органу, в якому він працює, а не іншими особами. Виходить, що відносно працівника прокуратури ініціатором такого рішення є постанова його роботодавця. В Законі України «Про прокуратуру» немає визначення моменту відсторонення від посади працівника прокуратури. КПК України передбачає застосування цього запобіжного заходу з моменту пред'явлення посадовій особі обвинувачення (ст.147). Між тим, як слушно зазначає Т.А. Нестерова, особливі повноваження працівників прокуратури, що виконують особливо важливі доручення держави, спонукають прийняття такого заходу у більш ранні строки, ніж пред'явлення обвинувачення [3, 93].

Інакше виглядають справи при вирішенні питання про притягнення працівника прокуратури до адміністративної відповідальності та можливості відсторонити його від виконання обов'язків у таких випадках. Закон України «Про прокуратуру» також не містить з цього приводу тлумачень. Між тим випадки вчинення працівниками прокуратури адміністративних порушень, які дискредитують високе звання працівника прокуратури, не рідкі. Тому можна припустити необхідність зміни законодавчих актів, які передбачатимуть відсторонення працівника від посади і при вчиненні ним адміністративного правопорушення.

Термін службового розслідування, за Законом України «Про державну службу» (ст.22) та Дисциплінарним статутом прокуратури України не може перевищувати двох місяців (ст.12). Нажаль, ані про обсяг грошового утримання працівників прокуратури при відстороненні чи незаконному звільненні, ані про порядок вирішення питання про інші обов'язкові виплати, в наведених актах детально не прописані процедури. Очевидно, що обсяг грошового утримання скорочується за рахунок вирізування грошових заохочень, доплат.

Слід розмежовувати поняття відсторонення від служби, переведення на іншу роботу та звільнення. При тимчасовому переведенні службовця, лише Ф.П. Негру, де він працював до переведення, не припиняється, адже по закінченні строку тимчасового переведення службовець повертається на попереднє місце роботи, але повсякденна реалізація цього трудового правовідношення зупиняється [4,63].

В.М. Скобелкін вважає, що при тимчасових переведеннях на іншу роботу, виникають нові динамічні зв'язки з новим суб'єктом трудових відносин, у той час як із попереднім місцем роботи особа знаходиться у «застиглих» відносинах. Появляються нові трудові відносини, причому попередні трудові відносини не припиняються, а лише тимчасово зупиняються. Відповідно, попередні трудові відносини підлягають реанімації за ініціативою працівника [5,287].

Приєднуюсь до думки про необхідність закріплення у Дисциплінарному статуті працівників прокуратури України чіткого порядку виплати грошового утримання працівника на момент відсторонення від посади, а також обсягу такого утримання. Особа повинна отримувати заохочувальні види виплат тільки за фактично виконувану роботу, а у випадку її простою був відсутній фактор

фізичного та розумового перевантаження, напруги, не могло бути високих показників у роботі.

В якості юридичних фактів, що тягнуть за собою трудові правовідносини між працівником прокуратури та органом прокуратури, є також обрання працівника прокуратури депутатом чи на виборну посаду в органи державної влади чи місцевого самоврядування. Перехід працівника прокуратури на виборну посаду припиняє трудові відносини з органом прокуратури, але із плинним певного терміну відносини можуть бути поновлені. При цьому, до стажу роботи, що дає право на одержання надбавки за вислугу років працівників органів прокуратури, які мають класні чини, належить час роботи на виборних посадах в органах місцевого самоврядування і професійних організаціях, якщо працівник до і після цього працював в органах прокуратури.

Припинення дії трудових відносин відносно працівників прокуратури має місце і у випадку проходження ними професійної підготовки та підвищення кваліфікації в системі навчальних закладів прокуратури України. Сучасним органам прокуратури потрібен підготований працівник, здатний швидко адаптуватися до вимог політики протидії злочинності. Професійна перепідготовка не визначається у КЗпП України конкретним визначенням. Немає легального визначення і підвищення кваліфікації. Це тягне нерідко порушення права працівника з боку працедавця. Перепідготовка прокурорського працівника повинна включати не знання, навички та вміння, а професійну компетенцію у отриманій спеціальності.

Підвищення кваліфікації є невід'ємною частиною обов'язків кожного прокурорсько-слідчого працівника, на що спрямовані положення Закону України «Про прокуратуру», наказу Генерального прокурора України від 20.01.06 №2тп «Про організацію роботи з кадрами в органах прокуратури України», Положення про організацію роботи з молодими спеціалістами в органах прокуратури України. Наказом встановлюються основні форми системи підвищення кваліфікації: самоостійне навчання; надання індивідуальних завдань; стажування в структурних підрозділах та кабінетах криміналістики прокуратур обласного рівня; навчально-методичні семінари, у т.ч. заняття у школах молодого спеціаліста, державного обвинувача тощо; науково-практичні конференції; навчання за окремими планами працівників, які зараховані до резерву на заміщення керівних посад; навчання в Інституті підвищення кваліфікації кадрів Академії прокуратури України. Результати навчання враховуються при атестації працівника, зарахуванні до кадрового резерву, просуванні по службі, встановленні надбавки до посадового окладу, вирішенні питання про дострокове присвоєння класного чину, застосуванні інших заохочень, передбачених Дисциплінарним статутом прокуратури України. (п.10 Наказу Генеральної прокуратури України від 11.04.2007 р. №583д «Про затвердження Положення про єдину систему підвищення кваліфікації прокурорсько-слідчих працівників органів прокуратури України»).

За загальним правилом, працівник прокуратури, зарахований в аспірантуру очної форми навчання, звільняється від об'ємної посади, відряджається до місця навчання, із збереженням класного чину. Закон про працю за-

лишній багато прогалин у питаннях, що стосуються службових відряджень і ці недоліки суттєво вплинули на порядок врегулювання цих питань в системі діяльності органів прокуратури. До сих пір юридична наука не визначилася з єдиною моделлю регулювання питань службових відряджень, переїзду до роботи на іншу місцевість, а сучасні автори взагалі не звертаються до неї. На підставі проведеного дослідження емпіричної бази дисертант може виділити лише дисертаційну роботу російського автора О.А. Євдокимова, який зосередився на питаннях гарантій працівникам, що відправляються у службові відрядження та поїздки [6,26].

На жаль, відсутність такого нормативного закріплення в Законі України «Про прокуратуру», виявляє необхідність удосконалення співвіднесення такої норми у майбутньому з законодавством про освіту. КЗпП України також не містить тлумачення поняття службове відрядження. Відсутність даної дефініції складає враження, що виконання будь-якого службового доручення поза місцем основної роботи не може вважатися відрядженням. Це враження вірне лише тоді, коли виконання доручень у тому ж населеному пункті не є поїздкою: працівник не змінює місцевість, в якій проживає, має можливість щоденно повертатися додому. Тому слід розмежовувати поняття службового відрядження та постійного місця роботи. На нашу думку, відмінною рисою між службовим відрядженням та постійним місцем роботи є характер та мета поїздки. Якщо працівник виконує окремі доручення, що надані йому керівництвом органу, — це слід визнавати відрядженням. А якщо така діяльність пов'язана, виходячи з суті трудового договору — постійним місцем роботи. Але специфіка праці прокурорських працівників в тому, що кожен з них прикріплений до конкретного органу прокуратури, виконує свої функції на певній території населеного пункту, що обслуговується органом прокуратури, тому не може виконувати на постійній основі свою професійну діяльність за межами даного населеного пункту.

Слід припустити, що така норма повинна регулювати порядок підвищення освіти очних аспірантів навчальних закладів органів та установ прокуратури. Оскільки Закон України «Про прокуратуру» не містить заборони навчатися в аспірантурі, він не може розцінюватися як обмеження свободи реалізації громадянина права на освіту, хоча проглядається паралель з правилами про підвищення кваліфікації працівників прокуратури лише в навчальних закладах системи органів та установ прокуратури. Поява відповідної норми в Законі засвідчить серйозний підхід держави до питання удосконалення прокурорського корпусу.

Окремі автори вбачають у понятті службове відрядження пріоритетні ознаки переміщення працівника у просторі в інший підрозділ в інтересах організації, в якій працівник працює, з відома своєї адміністрації [7,70]. Інші автори на перше місце ставлять наявність трудових відносин між працівником та працедавцем [8,15]. Слід сказати, що наведені ознаки поняття слушні, проте не в повній мірі характеризують його. Чомусь автори опустили вказівку на те, що виконання працівником своїх трудових функцій в інтересах праце-

данця відбувається не просто в іншій місцевості, а за умов надання гарантій та компенсацій з боку останнього. І на це справедливо вказує О.А. Євдокимов, зазначаючи, що службові відрядження також характеризуються наявністю розпорядження працевлагодителя про відрядження, яке письмово доводиться до відома працівника, службового доручення для відряджуваного працівника, обмеженим терміном відрядження [9,12].

В літературі останніх років окремі автори відрядження працівників відносять до особливих видів переведення [10,103]. В Законі України «Про прокуратуру» відрядження працівників у іншу місцевість не дається правової оцінки, як і закріпленню. Закон містить норму про відрядження працівників у іншу місцевість у аспекті їх матеріального забезпечення жилими приміщеннями у позачерговому порядку, першочергового влаштування дітей у дошкільні заклади і встановлення квартирних телефонів (ст.49 Закону). Ані про відрядження працівника до місця навчання, як звичайне службове відрядження, ані про зарахування працівника прокуратури до аспірантури денної форми навчання Закон не містить жодного слова. Проте це питання є важливим та має необхідність наукового та практичного вирішення, адже такі види відрядження зазвичай відрізняються цілями, строками, наслідками, гарантіями, ініціаторами, колом учасників. Неможна погодитися з тими авторами, які зарахування на навчання у аспірантурі вбачають достатньою підставою для написання працівником прокуратури заяви про звільнення з органів прокуратури [11,130]. Згідно ст.53 Конституції України особа має право на освіту, а держава забезпечує доступність і безоплатність вищої, післядипломної освіти, різних форм навчання. А на підставі ст.51 Закону України «Про прокуратуру» Генеральна прокуратура України може створювати відомчі науково-навчальні заклади для наукових досліджень, підвищення кваліфікації прокурорських працівників. До того ж, така підстава для припинення трудових відносин трудовим законодавством не передбачається. За загальним правилом, при направленні працівників для підвищення кваліфікації з відривом від виробництва за ними зберігається робоче місце та інші умови праці та пільги (глава XIV КЗпП України). Все вищенаведене вказує на необхідність подальшого наукового аналізу змісту понять «відсторонення від роботи» та «звільнення з роботи» та нормативного закріплення процедур відозвину трудових відносин чи їх припинення.

Література

1. Якимчук М.К. Проблеми управління в органах прокуратури України: теорія і практика: Монографія / М.К. Якимчук. — К.: Інститут держави і права ім. В.М. Корецького НАН України, 2001. — С.352
2. Полянський Ю., Долежан В. Посилення гарантій незалежності органів прокуратури та прокурорів / Ю. Полянський, В. Долежан // Реформування органів прокуратури України: проблеми і перспективи: Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (2–3 жовтня 2006 р.) — К.: Академія прокуратури України, 2006. — С. 57

3. Нестерова Т. А. Приостановление индивидуального трудового правоотношения и отстранение от работы по российскому законодательству о прокуратуре / Т.А. Нестерова // Правоведение. -2002. — №1 (240). — С. 93
4. Негру Ф. П. Научно-технический прогресс и трудовой договор / Ф.П. Негру. — Кишинев: Штиинца, 1977. — С.63
5. Скобелкин В. П. Трудовые правоотношения / В.П. Скобелкин. — М.: ООО – Вердикт – М., 1999. — С. 287
6. Евдокимов А.А. Гарантии при направлении работников в служебные командировки и служебные поездки: автореф. дис. на соискание науч. степени канд. юрид. наук: спец. 12.00.05 — «Трудовое право; право социального обеспечения» / А.А. Евдокимов. — М., 2008. — 26 с.
7. Быков А.М. Командировки / А.М. Быков. — М.: Юридическая литература, 1989. — С.4; Ставцева А.И. Трудовой договор / А.И. Ставцева, О.С. Хохрякова. — М., 1983. — С.70
8. Бугров Л.Ю. Советское законодательство о переводах на другую работу (некоторые вопросы развития) / Л.Ю. Бугров. — Красноярск, 1987. — С.15
9. Евдокимов А.А. Гарантии при направлении работников в служебные командировки и служебные поездки: автореф. дис. на соискание науч. степени канд. юрид. наук: спец. 12.00.05 «Трудовое право; право социального обеспечения» / А.А. Евдокимов. — М., 2008. — С.12
10. Гафаров З.С. Правовое регулирование труда и социальной защиты государственных служащих субъектов Российской Федерации / З.С. Гафаров, С.А. Иванова, В.Ш. Шайхатдинов. — Екатеринбург: Изд-во УрГЮА, 1998. — С.103
11. Мапохин В.М. Российское административное право / В.М. Мапохин, Ю.С. Адушкин, З.А. Багшаев. — М.: Юрист, 1996. — С.130

Кизименко К.О. Особенности изменения трудовых правоотношений прокурорских работников. — Статья.

В данной статье автором проанализированы особенности юридических фактов как основания изменения трудовых отношений в органах прокуратуры Украины. Предложено усовершенствовать порядок отстранения прокурорских работников от выполняемой работы, который должен четко определяться в нормах Дисциплинарного Устава. Определенно статус работников, которые поступили на учебу в аспирантуру очной формы, а также работников, которые не прошли аттестационные испытания.

Ключевые слова: трудовые правоотношения, перевод на другую работу, отстранение от работы.

Kizimenko K. Features of change of labour legal relationships of public prosecutor's workers. — Article.

In this article an author is analyse the features of legal facts as basis of change of labour relations in the Prosecutor's Office of Ukraine. It is suggested to improv the procedure for the removal of prosecutor performed by employees, which should

be clearly defined in the rules Disciplinary Statute. Determined status of workers who entered graduate school to study full-time and employees who have not passed certification tests.

Key words: labour legal relationships, transfer to another job, removal from work.

УДК 349.2

*Кисельова О.І., здобувач
Східноукраїнського національного університету
імені Володимира Дала*

СПІВВІДНОШЕННЯ ТРУДОВИХ КОНФЛІКТІВ ТА ТРУДОВИХ СПОРІВ

Визначаються питання щодо співвідношення трудового конфлікту та трудового спору в науці трудового права. З'ясовується правова природа поняття трудового конфлікту й трудового спору та визначається, за якими критеріями розрізняються названі категорії; досліджується історія співвідношення трудового конфлікту та трудового спору.

Ключові слова: трудовий конфлікт, трудовий спір.

Метою даної статті є визначення питання щодо співвідношення трудового конфлікту та трудового спору в науці трудового права. Задля досягнення визначеної мети в процесі наукового дослідження передбачається: з'ясувати правову природу понять трудового конфлікту й трудового спору; визначити, за якими критеріями розрізняються поняття трудового конфлікту та трудового спору; дослідити історію співвідношення трудового конфлікту та трудового спору. Актуальність обраної тематики обумовлюється чітким визначенням поняття трудового конфлікту, спору для з'ясування причин їх виникнення та способів їх врегулювання з метою забезпечення найбільш ефективного захисту інтересів і прав сторін, які сперечаються, й гармонізації трудових правовідносин. Даному питанню приділяли увагу в своїх дослідженнях В.В. Лазор, В.І. Смолярчук, І.Я. Кисельов, С.Є. Малкин, Л.М. Ансімов. Найбільш повно в українській трудовій науці це питання було розглянуто в роботах В.В. Лазор. Разом із тим, дана тема потребує подальшого визначення в аспекті розмежування поняття трудового конфлікту та трудового спору.

На сьогодні в Україні немає єдиного визначення поняття трудового спору, яке б могло бути офіційно визнаним. У широкому розумінні розбіжності (конфлікти) між працівником і роботодавцем із приводу застосування норм трудового законодавства, а також встановлення нових або зміни існуючих умов праці, прийнято вважати трудовими спорами. Разом з тим у сучасному трудовому праві й чинному законодавстві використовується також термін «трудова конфлікти», а саме у За-

коні України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)». Постає законодавче запитання про адекватність понять «трудова спір» і «трудова конфлікт», а також про правову природу названих категорій.

У науковій літературі на сьогодні існують діаметрально-протилежні точки зору щодо співвідношення трудового конфлікту та трудового спору. Навіть Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» [1, с.227] містить одночасно два різні терміни. На думку вітчизняного вченого В.В. Лазора, у чинному законодавстві України дефініції трудових спорів і трудових конфліктів відсутні, що можна розглядати як правову прогалину [2, с.12].

У етимологічному розумінні між словами «спір» і «конфлікт» істотна різниця. Конфлікт має безліч визначень і тлумачень. «Конфлікт» — походить від латинського «*conflictus*» (зіткнення) і позначає зіткнення протилежних інтересів, поглядів, прагнень, серйозних розбіжностей [3, с.423]. Слово «спір» тлумачиться як словесна змагальність, обговорення чого-небудь, у якому кожний відстоює свою думку, правоту; взаємне домагання на володіння чим-небудь, що вирішується судом [4, с.846]. Конфлікт передбачає розбіжності у інтересах, прагненнях, що стосовно трудових відносин полягає у різних поглядах роботодавця і працівника щодо встановлення і застосування умов праці.

Л. Галіцин у своїй роботі «Конфліктологія для управління», зазначив, що конфлікт — це суперечність, що виникає між людьми у зв'язку з вирішенням певних питань соціального й особистого життя. У конфлікті одна із сторін вимагає, чекає зміни поведінки, думок або почуттів партнера. Однак не будь-яке протиріччя можна назвати конфліктом: люди можуть мати різні погляди, судження щодо певної проблеми і це не заважає їхній злагодженій роботі. Проте суперечності, що зачіпають інтереси, статус, моральну гідність особистості чи групи, призводять до виникнення конфлікту [5, с.38]. Такі вчені як А.Я. Кібанов, І.Є. Ворожейкін, Д.К. Захаров, В.Г. Коновалова вважають, що конфлікт явище соціальне, породжене самою сутністю соціального життя. Конфлікт безпосереднім чином відображає ті чи інші сторони буття, місце та роль людини у ньому. Також вони зазначають, що конфлікти явище широко розповсюджене, повсюдне, всюдесуще. Вони неминучі як невід'ємний компонент розвитку суспільства й самої людини [6, с. 34,37].

Спір полягає, насамперед, у обговоренні чого-небудь. Тобто, предмет обговорення повинен вже існувати. Щодо трудового права під ним логічно розглядати неоднакове тлумачення сторонами існуючих правових норм або порядок їх реалізації та виконання. М.І. Іншин вважає, що конфлікти, які виникають у процесі взаємодії, спілкування індивідів між собою, існують у всіх сферах соціального життя. Тому, щоб зрозуміти природу юридичних конфліктів, їх причини, сутність та пошук шляхів їх попередження і конструктивного вирішення, необхідно розглянути питання про сутність соціального конфлікту в цілому [7].

При розгляді конфлікту як об'єктивного явища ми виходимо з того, що одним з фундаментальних законів філософської науки є закон єдності та боротьби протилежностей. Згідно з цим законом, складові частини будь-чого знаходяться в постійній взаємодії між собою. Така взаємодія передбачає як постійну єдність,