

# Класифікація трудових спорів

як необхідна умова визначення порядку та механізму їх вирішення



## Н. В. Дараганова

кандидат юридичних наук, доцент кафедри цивільного та господарського права ВНЗ «Національна академія управління»

*Установлено, що класифікація трудових спорів – це необхідна умова правильного визначення порядку і механізму вирішення цих спорів. На основі різних критеріїв здійснено аналіз різних видів класифікації трудових спорів.*

**Ключові слова:** класифікація трудових спорів, трудові спори, трудове право.

*Установлено, что классификация трудовых споров – это необходимое условие правильного определения порядка и механизма разрешения этих споров. На основании различных критериев проанализированы различные виды классификации трудовых споров.*

**Ключевые слова:** классификация трудовых споров, трудовые споры, трудовое право.

*The author set that classification of labour disputes is a necessary condition of correct determination of the procedure and mechanism of permission of these disputes. Based on different criteria the author analysed the different types of classification of labour disputes.*

**Keywords:** classification of labour disputes, labour disputes, labour law.

**П**олітико-правові та соціально-економічні реформи в незалежній Україні, що сприяли лібералізації економіки, її переходу від планової до ринкової, запровадженню різних форм власності, ліквідації системи централізованого планування й управління та стали причиною втрати державою своєї домінуючої ролі на ринку праці, мали й т. зв. «зворотний бік медалі». Адже Україна стикнулася з такими заперечливими явищами, як безробіття, інфляція, заборгованість із заробітної плати, несвоєчасна виплата поточної зарплати та низький її рівень, посилення майнової нерівності та ін. Реаліями сучасної України стали масові конфлікти в трудовій сфері, страйки та інші акції протесту найманих працівників. У зв'язку з цим одним із пріоритетних сучасних завдань української держави є створення системи різних заходів як економічного, соціального, так і юридичного характеру, які б реально допомогли якщо не цілком нейтралізувати, то принаймні хоча б пом'якшити негативні для населення та, у кінцевому рахунку, небезпечні для всього суспільства наслідки дії нових для України ринкових відносин. Таке завдання поставлено насамперед перед галуззю трудового права, яке і за сучасних умов здатне захистити людей праці від впливу зазначених вище негативних факторів, виробивши дієвий правовий механізм реалізації своїх норм, зокрема і при вирішенні трудових спорів та конфліктів.

При цьому, якщо загальні питання, пов'язані з вирішенням трудових спорів, у різні часи досліджували В. С. Венедиктов, І. Я. Кисельов, О. І. Процевський, В. І. Прокопенко, В. Г. Ротань, Н. М. Хуторян, Г. І. Чанишева та інші науковці, то питанням класифікації трудових спорів в українській науці трудового права досі не приділяється достатньої уваги. Однією з причин цього, як слушно висловився С. В. Лозовой, є складність проведен-

ня класифікації в соціальних і передусім юридичних науках, що обумовлюється як труднощами методологічного характеру, так і неможливістю проведення експериментів, властивих технічним наукам. До того ж, для суспільних наук характерні розпливчастість і різноманіття критеріїв, що використовуються для класифікації [1, с. 328-332].

Враховуючи те, що класифікація трудових спорів є необхідною умовою визначення порядку та механізму вирішення цих спорів, метою нашої статті є визначення критеріїв класифікації трудових спорів в Україні та, на їх основі, розгляд різних видів класифікації названих спорів.

Слово «класифікація» (від лат. classis – розряд і facio – роблю) означає систему розподілу предметів, явищ або понять на класи, групи тощо за спільними ознаками, властивостями [2, с. 432]. Отже, класифікація трудових спорів – це їх поділ на різні види, категорії, залежно від спільних цим спорам ознакам, властивостям.

Аналіз законодавчих та наукових джерел дає змогу зробити висновок, що на сьогодні в Україні в основу класифікації трудових спорів можуть бути покладені різні критерії. Зокрема, трудові спори можуть бути класифіковані: за суб'єктом спору, за предметом/характером спору, залежно від виду відносин, що складають предмет трудового спору, та ін. При цьому найбільшого поширення, на наш погляд, набула класифікація трудових спорів за суб'єктом спору. За цим критерієм всі трудові спори поділяються на індивідуальні трудові спори та колективні трудові спори.

Конститутивними щодо регулювання індивідуальних трудових спорів є положення гл. XV Кодексу законів про працю України (далі – КЗП України), а сторонами цих спорів завжди є роботодавець і окремий найманий працівник. В індивідуальних трудових спорах оспорується та захищаються суб'єктивні права кон-

кретного працівника, його законний інтерес. При цьому працівників може бути і декілька, однак в індивідуальному трудовому спорі кожен з цих працівників заявляє самостійні вимоги до роботодавця з метою захисту своїх порушених, невизнаних або оспорюваних трудових прав чи інтересів. Роботодавець в індивідуальному трудовому спорі також може пред'явити вимоги до декількох працівників, але до кожного з цих працівників можна пред'явити вимоги, обсяг яких індивідуально визначений. Індивідуальні трудові спори належать до категорії «спорів про право» або «конфліктів права». Залежно від порядку вирішення спору всі індивідуальні трудові спори поділяються на ті, які розглядаються в порядку досудового розгляду (в комісії по трудових спорах), ті, які розглядаються в судовому порядку, та індивідуальні трудові спори, які розглядаються в особливому порядку, визначеному спеціальними нормами законодавства.

На відміну від індивідуальних трудових спорів, у колективному трудовому спорі (конфлікті) роботодавцю або роботодавцям протистоїть колектив працівників або уповноважений колективом представник/представники. При цьому базовими щодо вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) є насамперед норми не КЗпП України, а Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» [3] та законів України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» [4], «Про колективні договори і угоди» [5], «Про соціальний діалог в Україні» [6] тощо.

Колективний трудовий спір характеризується тим, що, як мінімум, однією з його сторін є колективний суб'єкт. Ця множинність обов'язково має бути на стороні працівників – у колективному трудовому спорі оспорюються і захищаються права та інтереси всього трудового колективу або його частини. Щодо іншої сторо-

ни спору – роботодавця, то більшість колективних трудових спорів виникає в рамках однієї організації, тобто на виробничому рівні – щодо укладення, зміни та виконання колективного договору, відмови роботодавця врахувати думку трудового колективу при прийнятті актів, що містять норми трудового права тощо (наприклад, упродовж 11 років діяльності Національна служба посередництва та примирення (НСПП) сприяла вирішенню 1543 колективних трудових спорів, із них: на національному рівні – 3 спори, на галузевому – 12, на територіальному – 64, а на виробничому – 1464 [7]).

За іншим критерієм – за предметом/характером спору, всі трудові спори можна розділити на дві основні групи: поперше, це спори про застосування законодавства про працю (у широкому розумінні терміна «законодавство» [8]) або «трудова спори позовного характеру» чи «конфлікти права». До другої групи трудових спорів, що поділяються за таким критерієм, як предмет/характер спору, віднесено спори про встановлення нових умов праці чи зміну існуючих умов праці, які централізовано не врегульовані законодавством (спори непозовного характеру). Ці спори дістали нині й іншу назву – «економічні спори» або «спори про задоволення інтересів» [9, с. 469].

Традиційно трудові спори, пов'язані із застосуванням законодавства про працю, включаючи спори про застосування колективного, трудового договору, визначають як «трудова спори позовного характеру». На відміну від них, трудові спори, пов'язані зі встановленням нових чи зміною існуючих умов праці, визначають як «трудова спори непозовного характеру» [10, с. 509-510]. Трудові спори позовного характеру можуть розглядатися шляхом подання позову до суду, тоді як трудові спори непозовного характеру розглядаються в іншому, установленому

законом порядку, як правило, за допомогою примирних процедур.

У переважній більшості випадків підставою виникнення трудових спорів щодо застосування законодавства про працю (спорів позовного характеру) є порушення безпосередньо встановлених та гарантованих Конституцією України, трудовим законодавством України прав найманих працівників. У зв'язку з цим, спори про застосування законодавства про працю в багатьох західних країнах, за висловом І. Я. Кисельова, прийнято називати «конфліктами права» [11, с. 165]. Конфлікти права стосуються тлумачення або застосування норм, установлених законами, колективними договорами або іншими правовими актами, та виникають при порушенні (дійсному або уявному) прав, установлених юридичними актами.

До трудових спорів з приводу застосування законодавства про працю належать спори щодо укладення трудових договорів, зокрема спори щодо відмови в укладенні трудового договору, якщо працівник вважає, що цією відмовою порушено його право на працю; щодо припинення трудового договору; оплати праці, гарантій та компенсацій (виплати заробітної плати, винагороди за вислугу років, винагороди за підсумками роботи підприємства за рік, гарантійних сум, компенсацій, повернення грошових сум, відрахування з заробітної плати тощо); регулювання робочого часу, часу відпочинку (застосування ненормованого робочого часу, ненадання відпустки тощо); видачі та використання спецодягу, спецвзуття, інших засобів індивідуального захисту; накладення дисциплінарного стягнення; матеріальної відповідальності сторін трудових правовідносин; охорони праці тощо.

Передумовою виникнення трудових спорів з приводу застосування законодавства про працю найчастіше є трудове правопорушення, тобто винне протиправ-

не невиконання або неналежне виконання зобов'язаним суб'єктом трудових правовідносин свого трудового обов'язку в сфері праці, а отже, порушення ним прав іншого суб'єкта даних правовідносин. Проте трудовий спір може виникнути не лише у разі скоєння трудового правопорушення. Трудові спори з приводу встановлення нових умов праці нерідко виникають і без наявності правопорушення. Можлива ситуація, коли суб'єкт трудових правовідносин розпочинає трудовий спір, безпідставно вважаючи дії іншої сторони неправомірними.

До цього варто додати, що зарубіжні дослідники найчастіше ставлять знак рівності між поняттями «економічний спір» (тобто спір про інтереси) та «спір про укладення колективного договору», оскільки спори цієї категорії зазвичай виникають внаслідок нездатності сторін (представників працівників і роботодавців) домовитися в процесі обговорення колективного договору про встановлення нових або про перегляд існуючих умов праці. Очевидно, це засвідчує про значну роль колективного договору, яку він відіграє на Заході, де сильні традиції соціального партнерства. Однак спори про інтереси – це набагато ширше поняття, і спори, що виникають при розробці та прийнятті колективного договору, є лише частиною спорів про інтереси. Спори про інтереси – це завжди спори про встановлення або зміну умов праці, якщо при цьому не йдеться про порушення законодавчих, інших нормативних правових актів, актів соціального партнерства та індивідуальних трудових договорів. Класичний приклад спору про інтереси – це спір, ініційований працівником щодо підвищення заробітної плати, якщо обов'язок роботодавця підвищувати зарплату не передбачений в якомусь нормативно-правовому акті або в договорі (якщо такий обов'язок передбачений, то мова вже йде про порушення права працівника, а не про кон-

флікт інтересів, такий спір повинен класифікуватися як спір про право, тобто конфлікт права). Отже, погоджуємося з думкою О. Ю. Забрамної про те, що спори про інтереси – це далеко не завжди спори, пов'язані з укладенням колективного договору, оскільки спір про інтереси може виникнути і при прийнятті роботодавцем локального акта, що змінює умови праці працівників, і безпосередньо між окремим працівником і роботодавцем [12].

При цьому слід також зважати і на те, що грань між двома групами конфліктів (колективними та індивідуальними, економічними та юридичними) не є чіткою, вони, за висловом І. Я. Кисельова, знаходяться ніби в різних площинах, які частково перетинаються. І якщо індивідуальні конфлікти зазвичай є юридичними, тому що зіткнення інтересів підприємця та працівника виникає, як правило, у зв'язку з застосуванням правових норм, то колективні конфлікти можуть бути як економічними, так і юридичними. Звідси випливає, що економічні конфлікти зазвичай бувають колективними, а юридичні – як колективними, так і індивідуальними [11, с. 165-166].

Всі трудові спори можна розділити і залежно від виду відносин, що складають предмет трудового спору, на: по-перше, спори, які виникають з трудових відносин – це спори щодо укладення, зміни або припинення трудових відносин, наприклад, спори про розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця, про переміщення, переведення, невиплату заробітної плати, встановлення нового строку відпустки за графіком відпусток тощо (зважаючи на предмет трудового права, ці спори є найбільш чисельною групою трудових спорів); по-друге, спори, які виникають з відносин, що безпосередньо (тісно) пов'язані з трудовими – це можуть бути спори щодо підготовки кадрів та підвищення кваліфікації; участі професійних спілок в організації пра-

ці, встановленні та застосуванні умов праці; нагляду та контролю за дотриманням трудового законодавства та правил охорони праці тощо; по-третє, спори, які виникають з похідних охоронних відносин, враховуючи, що іноді науковці виділяють крім трудових відносин та відносин, що безпосередньо (тісно) пов'язані з трудовими, ще й т. зв. «похідні охоронні відносини», у межах предмета трудового права. Дійсно, своєрідність виділення цих відносин в окрему групу визначається тим, що обов'язки працівників щодо додержання ними дисципліни праці, збереження власності, дбайливого ставлення до матеріалів, недопущення браку в роботі тощо та обов'язки роботодавців щодо забезпеченню здорових та безпечних умови праці, належного технічного облаштування робочих місць, упровадження засобів техніки безпеки тощо складають зміст трудових правовідносин, а їх недотримання призводить до похідних (від трудових) правовідносин у зв'язку з притягненням порушників до дисциплінарної чи матеріальної відповідальності [13, с. 12-14].

Деякі з науковців виділяють спори, що виникають з трудових відносин (їх абсолютна більшість), а також відносин щодо працевлаштування (наприклад, у разі неприйняття на роботу інваліда, з яким роботодавець зобов'язаний укласти трудовий договір); щодо нагляду та контролю за дотриманням трудового законодавства; щодо підготовки кадрів та підвищення кваліфікації працівників; щодо відшкодування працівником матеріальної шкоди, завданої роботодавцеві; щодо відшкодування роботодавцем шкоди, завданої працівникові; щодо діяльності профспілок; щодо трудового колективу та соціально-партнерські правовідносини [14, с. 411-412].

За таким критерієм, як орган, що розглядає/вирішує трудовий спір, всі трудові спори можна поділити на чотири групи. По-перше, це спори, які вирішуються в ко-

місії по трудових спорах; по-друге – в судах; по-третє – в інших органах, визначених спеціальними нормами законодавства (наприклад, згідно зі ст. 29-2 Закону України «Про Вищу раду юстиції» [15], Вища рада юстиції здійснює розгляд скарг на рішення Вищої кваліфікаційної комісії суддів України, що прийняті у процесі призначення чи обрання суддів на посаду); по-четверте – в примирних органах (примирною комісією та трудовим арбітражем).

При цьому слід враховувати, що один і той самий трудовий спір може послідовно пройти декілька етапів розгляду. Наприклад, індивідуальний трудовий спір спочатку може розглядати комісія по трудових спорах, а в разі незгоди сторони трудового спору з рішенням комісії – у суді; колективний трудовий спір спочатку розглядається в примирній комісії, а в разі неприйняття примирною комісією погодженого рішення щодо вирішення колективного трудового спору (конфлікту), з ініціативи однієї зі сторін або незалежного посередника може бути утворений трудовий арбітраж, і цей спір має бути розглянутий в трудовому арбітражі.

Крім зазначеного поділу трудових спорів, можлива класифікація їх за інститутами і навіть за субінститутами трудового права на спори: із застосування законодавства по умовах договорів про працю; в основі яких лежать розбіжності з приводу застосування законодавства про зайнятість; щодо застосування законодавства про робочий час; пов'язані із застосуванням законодавства про час відпочинку; щодо застосування норм, що входять в інститут заробітної плати, включаючи норми праці і відрядні розцінки; щодо застосування законодавства про гарантії і компенсації; що впливають із застосування законодавства про матеріальну відповідальність сторін трудових правовідносин; з питань застосування дисциплінарної відповідальності; у сфері охоро-

ни праці; пов'язані із застосуванням законодавства про працю жінок; пов'язані із застосуванням законодавства про працю молоді; з питань надання пільг працівникам, що поєднують роботу з навчанням; в основі яких лежить діяльність з нагляду і контролю за дотриманням законодавства про працю [1, с. 328-332].

Можна класифікувати трудові спори й за іншими критеріями та ознаками, що мають як теоретичне, так і практичне значення. Зокрема, всі трудові спори можна класифікувати залежно від правового статусу роботодавця чи працівника як сторін трудового спору; за процедурою вирішення спору; залежно від підвідомчості трудового спору та за іншими критеріями.

На основі викладеного, вважаємо, можна зробити такі висновки:

1) класифікація трудових спорів є необхідною умовою, яка сприяє визначенню порядку та механізму вирішення цих спорів;

2) в основу класифікації трудових спорів можуть бути покладені різні критерії та найбільшого поширення на сьогодні в Україні набула класифікація трудових спорів за суб'єктом спору. За цим критерієм всі трудові спори поділяються на індивідуальні трудові спори, в яких оспорується й захищаються суб'єктивні права конкретного працівника, його законний інтерес та колективні трудові спори – в них оспорується і захищаються права та інтереси всього трудового колективу або його частини;

3) трудові спори можуть бути поділені й за іншими критеріями, наприклад, за таким критерієм, як предмет/характер спору, всі трудові спори поділяються на дві основні групи, по-перше, – це спори про застосування законодавства про працю або «трудова спори позовного характеру» чи «конфлікти права» та, по-друге, – це спори про встановлення нових чи зміну існуючих умов праці, які централізовано не вре-

гульовані законодавством, або «трудові спори непозовного характеру» чи «економічні спори»/«спори про задоволення інтересів». А за таким критерієм, як вид відносин, що складають предмет трудового спору, всі трудові спори насамперед можна розділити на ті, що виникають із тру-

дових відносин; ті, що виникають з відносин, що безпосередньо (тісно) пов'язані з трудовими; ті, що виникають з похідних охоронних відносин. Можна класифікувати трудові спори й за іншими критеріями та ознаками, що мають не лише суто теоретичне, а й практичне значення.

## Список використаної літератури

1. Лозовой С. В. Класифікація та принципи розгляду індивідуальних трудових спорів [Електронний ресурс] / С. В. Лозовой // Режим доступу : <http://www.nbu.gov.ua> : [Форум права. – 2008. – № 2. – С. 328-332].
2. Великий тлумачний словник сучасної української мови / Уклад. і голов. ред. В. Т. Бусел. – К., Ірпінь : ВТФ «Перун», 2002. – 1440 с.
3. Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» від 3 березня 1998 р. № 137/98-ВР [Електронний ресурс] / ВРУ. — Режим доступу : <http://zakon1.rada.gov.ua>
4. Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» від 15 вересня 1999 р. № 1045-XIV [Електронний ресурс] / ВРУ. – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua>
5. Закон України «Про колективні договори і угоди» від 1 липня 1993 р. № 3356-XII [Електронний ресурс] / ВРУ. – Режим доступу : <http://zakon1.rada.gov.ua>
6. Закон України «Про соціальний діалог в Україні» від 23 грудня 2010 р. № 2862-VI [Електронний ресурс] / ВРУ. – Режим доступу : <http://zakon1.rada.gov.ua>
7. Рішення Комітету Верховної Ради України з питань соціальної політики та праці «Про аналіз практики застосування норм Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» Національною службою посередництва та примирення» [Електронний ресурс] : [від 23 грудня 2009 року протокол № 40] / ВРУ. – Режим доступу : <http://www.nspp.gov.ua>
8. Рішення Конституційного Суду України від 9 липня 1998 року у справі за конституційним зверненням Київської міської ради професійних спілок щодо офіційного тлумачення частини третьої статті 21 Кодексу законів про працю України (справа про тлумачення терміна «законодавство») [Електронний ресурс] / КСУ. – Режим доступу : <http://zakon1.rada.gov.ua>
9. Прокопенко В. І. Трудове право України : підруч. / В. І. Прокопенко. – Х. : Консум, 2000. – 480 с.
10. Никитинский В. И. Трудовые споры / В. И. Никитинский // Трудовое право : энциклопедический словарь / [редкол. : Иванов С. А. (главный ред.) и др.]. – М. : Советская энциклопедия, 1969. – С. 509-510.
11. Киселев И. Я. Зарубежное трудовое право : учеб. для вузов / И. Я. Киселев. – М. : НОРМА-ИНФРА • М, 1999. – 263 с.
12. Забрамная Е. Ю. Обзор систем разрешения трудовых споров, применяемых в развитых странах [Електронний ресурс] / Е. Ю. Забрамная, Н. С. Шмелева. – Режим доступу : <http://www.trudsud.ru>
13. Советское трудовое право / Под общей ред. д. ю. н. А. И. Процевского. – К. : Вища школа, 1981. – 360 с.
14. Гусов К. Н. Трудовое право России : учеб. / К. Н. Гусов, В. Н. Толкунова. – М. : ТК Велби, Проспект, 2003. – 496 с.
15. Закон України «Про Вищу раду юстиції» від 15.01.1998 № 22/98-ВР [Електронний ресурс] / ВРУ. – Режим доступу : <http://zakon1.rada.gov.ua>