

**ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВІ ПРОБЛЕМИ ВИРІШЕННЯ ТРУДОВИХ СПОРІВ  
(за чинним законодавством України)**

*У процесі трудової діяльності між працівниками і власниками підприємств або уповноваженими ними органами можуть виникати й часто виникають різного роду непорозуміння. Здебільшого вони носять індивідуальний характер, для вирішення яких законодавством про працю передбачено певний порядок, що є досить відпрацьованим і сталим. Час від часу більшість найманих працівників потрапляють у такий стан, що не мають можливості право на утримання від своїх роботодавців належних до виплати грошових коштів.*

**Ключові слова:** трудовий спір, індивідуальний трудовий спір, колективний трудовий спір.

З'ясування правової природи та причин виникнення трудових спорів є важливим, оскільки це дозволить не лише зрозуміти суть цього складного явища суспільного життя, а й віднайти повільно шляхи удосконалення трудового законодавства.

Під час роботи над статтею були використані праці видатних вітчизняних учених (приміром, В. І. Прокопенка, П. Д. Пилипенка, Й. Я. Кисельова). Їх вивчення та аналіз показали, що проблемі трудових спорів приділяється значна увага й акцентується на вдосконаленні трудового законодавства з метою захисту інтересів працівників.

Метою статті є розкриття поняття трудового спору, його особливостей, видів та порядку їх урегулювання в Україні.

Перебудова виробничих і трудових відносин, нові форми застосування і використання праці істотно вплинули не тільки на індивідуальні трудові відносини, а й на структуру та зміст організаційно-управлінських відносин, що виникають між власником підприємства або уповноваженою ним особою, з одного боку, і трудовим колективом або органом, що його представляє, з іншого.

Непорозуміння виникають вже не між окремими працівниками і власниками або уповноваженими ними органами, а між групами працівників, трудовими колективами підприємства чи навіть кількох підприємств з уповноваженими на управління органами і державою як власником цих підприємств. Здійснення відносин, як індивідуальних, так і колективних не завжди відбувається гладко, без розбіжностей та конфліктів. Оскільки ми говоримо про наявність двох видів відносин із застосуванням праці робітників і службовців на підприємствах, то, відповідно, виникають і два види розходжень між суб'єктами цих відносин: індивідуальні та колективні. У разі виникнення цих розходжень сторони намагаються урегулювати їх шляхом переговорів або через органи, що спеціально створені державою з цією метою. При зверненні до цих органів одного із суб'єктів індивідуальних чи колективних відносин виникають трудові спори (конфлікти), розгляд і вирішення яких становить певний правовий порядок, спрямова-

ний на зміцнення законності та правопорядку в сфері трудових відносин. Розходження, що виникають між суб'єктами трудового права з приводу встановлення умов праці або укладення трудового договору, а також застосування норм трудового законодавства, прийнято називати трудовими спорами.

Варто зазначити, що Кодекс законів про працю не дає визначення поняття трудового спору. Така відсутність законодавчого визначення поняття трудового спору змушує звернутися до думок видатних науковців.

В. П. Толкунова вважає, що трудові спори – це надіслані на розгляд юрисдикційного органа суперечності суб'єктів трудового права з питань застосування трудового законодавства чи про встановлення нових умов праці в партнерському порядку. В. Н. Толкунова також зазначає, що саме таке поняття трудового спору вказує на відмінність трудових спорів від протиріч, які вирішуються спірними сторонами, і вказує, що спори виникають не лише з трудового правовідношення, але й з правовідносин, що безпосередньо з ними пов'язані у тому числі із правовідносин організаційно-управлінського характеру [1, с. 262–265].

Такою є думка представника російської школи права. Що ж до думок вітчизняних учених з цього приводу, то варто звернути увагу на те, що, приміром, В. І. Прокопенко зазначає, що трудові спори – це не просто розбіжності між сторонами, а лише ті з них, що передані на розгляд відповідного юрисдикційного органу уповноваженого державою, приймати обов'язкові для сторін рішення. Щоб з'ясувати, до компетенції якого юрисдикційного органу відноситься розгляд того чи іншого спору, необхідно перш за все визначити вид відносин, з яких виникає спір, і його предмет (характер). Основна група спорів виникає з трудових правовідносин. Стороною, трудові права якої порушені, переважно виступає працівник, тому ці спори, як правило, носять позовний характер, є спорами про право [2, с. 449].

У свою чергу, П. Д. Пилипенко вважає, що в процесі трудової діяльності між суб'єктами трудо-

вих відносин можуть виникнути непорозуміння, які і можуть перерости в трудові спори [3, с. 225].

Із цим твердженням важко не погодитись, але трудові спори не можна зводити тільки до непорозумінь, що виникають між окремими працівниками та власником або уповноваженим ним органом. Поняття трудових спорів значно ширше: воно включає і непорозуміння між іншими суб'єктами трудового права, наприклад, між трудовим колективом і власником або уповноваженим ним органом. Крім того, спори за своїм характером можуть бути пов'язані як із застосуванням норм трудового законодавства (правильним чи неправильним), так і з встановленням нових умов праці, ще неурегульованих нормами трудового права, наприклад у процесі укладання колективного договору.

Щоб з'ясувати, до компетенції якого юрисдикційного органу відноситься розгляд того чи іншого спору, необхідно перш за все визначити вид відносин, з яких виникає спір, і його предмет (характер). Основна група спорів виникає з трудових правовідносин. Стороною, трудові права якої порушені, переважно виступає працівник, тому ці спори, як правило, посягають позовний характер, є спорами про право.

За ознакою підвідомчості можна виділити три види розгляду цих спорів:

у загальному порядку, який включає до себе послідовність розгляду спору в комісії із трудових спорів (КТС) і районному суді. Природно, що розгляд цих спорів може закінчуватися в комісії, якщо сторони не оскаржать її рішення і спір не буде перенесений до суду;

у судовому порядку, за якого розгляд трудового спору розпочинається безпосереднім зверненням до суду, минаючи КТС;

– у особливому порядку, при якому певні категорії спорів або трудові спори певних категорій працівників вирішуються відповідно до спеціальних правил, визначених процесуальними нормами.

Розглядаючи класифікацію за ознакою підвідомчості, варто зазначити, що КЗпП також зазначає, що трудові спори розглядаються:

1) комісіями з трудових спорів;

2) районними, районними у місті, міськими чи міськрайонними судами [4].

Другу значну групу становлять колективні трудові спори, що виникають з організаційно-управлінських і соціально-економічних відносин у сфері праці. Конфліктуючою стороною тут переважно виступає трудовий колектив одного або декількох підприємств. Предметом такого спору можуть бути розбіжності як з приводу встановлення умов праці, так і в зв'язку із застосуванням чинного законодавства.

Й. Я. Кисельов з цього приводу вважає, що на Заході загальноприйнятим є розподіл трудових спорів за суб'єктивним складом та предметом спору на чотири головних види: колективні та індивідуальні, конфлікти інтересів (економічні) та конфлікти права (юридичні). 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. Способів вирішення трудових конфліктів тільки два: розгляд спору у судових чи адміністративних органах та примирно-третейський розгляд. Причому в кожній країні є свої особливості. Разом з тим існує єдине загальне правило: колективні економічні спори звичайно розглядаються в рамках примирно-третейської процедури, оскільки такі спори пов'язані, як правило, зі створенням нових правових норм. У США для вирішення колективних економічних конфліктів та індивідуально-юридичних конфліктів застосовується примирно-третейський метод, а для колективних юридичних конфліктів – судово-адміністративний розгляд; у Великобританії примирно-третейський метод та судовий розгляд застосовується для всіх видів трудових конфліктів; у Франції колективні економічні та юридичні конфлікти вирішуються за допомогою примирно-третейського методу, а для вирішення індивідуальних юридичних конфліктів передбачено судове розбирання [5, с. 165].

Іа основі класифікації трудових спорів може бути також вид правовідносин, з яких виник спір, коли слід говорити про трудові спори в широкому розумінні цього поняття, розходження пов'язані не тільки з трудовими правовідносинами, а й з похідними від них, наприклад процесуальними. У вузькому, власному розумінні цього поняття під трудовим спором слід розуміти лише непорозуміння між сторонами трудових правовідносин. Додатково визначальним тут є суб'єкт (сторона трудового право відношення), який заявив про свою розбіжність до відповідного юрисдикційного органу. Як і суб'єктом трудового право відношення, суб'єктом трудового спору може бути тільки сторона трудового договору, незалежно від того, хто звернувся до юрисдикційного органу за вирішенням спору, чиї права дійсно чи гадано (можливо) порушені.

На класифікацію впливає також характер та предмет спору. За цією ознакою можна виділити: спори про застосування норм трудового законодавства, колективного і трудового договору; спори про встановлення нових умов праці, неурегульованих законодавством або іншими нормативними актами; спори, пов'язані з відмовою у прийнятті на роботу. Індивідуальні спори про застосування норм трудового законодавства, колективних і трудових договорів прийнято називати позовними спорами. До спорів непозовного характеру відносяться розбіжності у зв'язку з встановленням умов праці. Вони можуть бути як індивідуальними, так і колективними.

Класифікація трудових спорів має значення для визначення їх підвідомчості – для кожної групи встановлені певний порядок розгляду й орган, уповноважений розглядати цей спір.

Причини виникнення трудових спорів різні. Вони можуть носити суб'єктивний характер, але можуть мати і об'єктивно-організаційний характер.

До причини суб'єктивного характеру слід віднести відставання правової свідомості від реальності життя, неосвізаність не тільки найманих працівників, а й власників і уповноважених ними осіб з чинним законодавством, що регулює трудові відносини. Навіть особи, що мають вищу юридичну освіту, під час навчання у вузах знайомляться з правом лише за допомогою курсу «Основи права» обсягом біля 20 годин. Після закінчення вузів вони стають керівниками структурних підрозділів, а то й керівниками підприємств, не маючи достатніх знань в галузі законодавства взагалі й трудового зокрема. Лекторії, семінари з питань права у даний час не проводяться, громадськість до цього інтересу не виявляє. Адвокатура наданням правової допомоги громадянам не займається, оскільки така допомога повинна надаватися безоплатно, а адвокатура організація госпрозрахункова.

Причиною виникнення трудових спорів можуть бути помилки однієї з сторін у спорі про наявність чи відсутність фактичних обставин, з якими закон пов'язує виникнення, зміну чи припинення певних правовідносин. Це перша група причини виникнення трудових спорів.

До другої групи слід віднести причини організаційно-правового характеру, пов'язані з недбалістю та незнанням права. За останні роки захист трудових прав громадян значно погіршився. У цілому це пов'язано зі змінами соціально-економічних умов, невідповідністю чинних норм трудового законодавства новим соціальним і економічним відносинам, послабленням державного нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю.

Хотілося б звернути увагу на думку В. Н. Толкунової яка вважає, що причини трудових спорів це негативні чинники, котрі викликають різну оцінку спірними сторонами здійснення суб'єктивного трудового права чи виконання трудового зобов'язання. При цьому умовами виникнення трудових спорів виступають фактори, що сприяють великій кількості трудових спорів з одних і тих самих питань або ж значно загострюють певний спір [1, с. 265].

Регулювання соціально-трудова відносин у нових умовах, забезпечення захисту трудових прав громадян вимагають оновлення трудового законодавства та прийняття нового Кодексу законів про працю України. З метою забезпечення конституційних гарантій кожного громадянина України на працю в безпечних і здорових умовах, а також виконання конституційного обов'язку держави щодо визначення, дотримання та захисту прав і свобод людини у сфері праці визнано за необхідне прийняти низку законів та інших нормативно-правових актів про працю та охорону праці, забезпечити відповідність національного законодавства нормам міжнародного права, ратифікувати найбільш важливі й актуальні конвенції Міжнародної Організації Праці, а також вжити інші заходи щодо удосконалення правового регулювання трудових відносин. Третю групу становлять

причини організаційно-господарського характеру. Розрив економічних зв'язків, відсутність у достатній кількості власних енергоносіїв, наявність значної кількості підприємств оборонного комплексу, що потребують конверсії, призвели до спаду виробництва, вимушеної нецвповної зайнятості та безробіття, руйнування соціальної інфраструктури. Унаслідок цього знизилися реальні доходи значної частини населення, зростає заборгованість із виплат заробітної плати, пенсій та інших соціальних виплат. Зменшення надходжень до бюджету загострило проблему фінансування бюджетних установ освіти, науки, охорони здоров'я, культури. Потребами життя є активізація проведення заходів щодо структурної перебудови економіки, стимулювання зростання обсягів виробництва, оздоровлення фінансового стану підприємств, підтримка інвестиційних програм та заохочення інвестицій.

Причини, що породжують трудові спори в сфері застосування праці, відомі, і держава накреслює заходи щодо їх усунення. Як ці заходи впровадяться у життя і до яких наслідків вони приведуть, покаже майбутнє.

Поряд з причинами виникнення трудових спорів існують також приводи їх виникнення, які слід відрізнити від причин. Приводом є подія, що безпосередньо передє виникненню спору. Зв'язок між причиною і наслідком носить універсальний, істотний характер.

Таким чином, інтереси роботодавця і наймано-го працівника не завжди збігаються, і природно, можливе зіткнення цих інтересів на будь-якій стадії трудових правовідносин, що, у свою чергу, призводить до виникнення розбіжностей. За останні роки збільшилася кількість трудових спорів, у тому числі тих, що розглядаються судами. Найчастіше працівники зверталися до суду з позовами про погашення заборгованості з виплати заробітної плати, 2/3 таких спорів задовольняється судами. Розповсюдженими є порушення трудових прав громадян, зокрема щодо оплати праці, надання відпусток без збереження заробітної плати або з частковим її збереженням, невиплати допомоги в разі тимчасової непрацездатності, порушення строків розрахунку в разі звільнення, недотримання державного гарантування мінімального розміру заробітної плати; порушення порядку виплати, нарахування та перерахування розмірів відшкодування втраченого заробітку; сум одноразової допомоги, компенсації витрат на медичну й соціально-побутову допомогу потерпілим на виробництві.

Чимало спорів виникає у зв'язку з порушенням ведення трудових книжок. Порушуються норми трудового законодавства щодо укладення, зміни та припинення трудового договору. Нерідко, особливо на підприємствах недержавної форми власності, застосовується контрактна форма трудового договору, укладаються строкові договори у випадках, не передбачених чинним законодавством.

Порушення мають місце при укладанні та виконанні колективних договорів і угод.

### *Література*

1. *Толкунова В. П.* Трудове право: курс лекцій. М.: ООО «ТК Велби», 2003. – 320 с.

2. *Прокопенко В. І.* Трудове право України. К.: «Консум», 1998. – 678 с.

3. *Пилипенко П. Д.* Основи трудового права України. К.: «Магнолія плюс», 2006. – 544 с.

4. Кодекс законів про працю, затв. Законом № 322-VII ВВР, 1971, додаток до № 50.

5. *Киселев Й. Я.* Организация и деятельность трудовых споров: зарубежный опыт. М., 1996 г. 165 с.

### **П. В. Шумский**

Теоретико-правовые проблемы решения трудовых споров (по действующему законодательству Украины).

В процессе деятельности между работниками и владельцами предприятий или уполномоченными ими органами могут возникать и часто возникают разного рода недоразумения. По большей части они носят индивидуальный характер, для решения которых законодательством о труде предусмотрен определенный порядок, который является достаточно отработанным и постоянным. Время от времени большинство наемных работников оказываются в таком состоянии, что имеют право на получение от своих работодателей независимо от форм собственности денежных средств.

### **P. V. Shumsky**

Theoretico-legal problems of decision of labour disputes (on current legislation of Ukraine).

During realization of relations of people during labour activity between workers and proprietors of enterprises or upovnovazhenimi by them can arise up organs and often arise up different sort of misunderstanding. Mostly they carry individual character, for the decision of which a legislation about labour is foresee set procedure which is exhaust enough and permanent. From time to time the most hired workers appear in such state, that have a right on a receipt from the employers regardless of forms of the property.