

DOI <https://doi.org/10.51647/kelm.2023.3.34>

TEORETYCZNA I PRAWNA CHARAKTERYSTYKA POJĘCIA I RODZAJÓW SPORÓW PRACOWNICZYCH W KONTEKŚCIE OBOWIĄZUJĄCEGO USTAWODAWSTWA UKRAINY

Olga Stolar

studentka Katedry Prawa

Wschodnioukraiński Narodowy Uniwersytet im. Wołodymyra Dahla (Kijów, Ukraina)

ORCID ID: 0009-0006-1939-6043

olga.stolyar@ukr.net

Adnotacja. W niniejszym artykule autor rozważał naukowe podejścia do definicji pojęcia „sporu pracowniczego”, przez co należy rozumieć spory prawne powstające między pracownikiem, zbiorowością pracowników i pracodawcą, a także między innymi podmiotami prawa pracy stosunki, dotyczące stosowania norm pracy, realizacji przez kolidujące podobiektwy ich praw i wypełniania powierzonych im obowiązków. Udowodniono, że wszelkie spory pracownicze (konflikty) należy zgodnie z prawem klasyfikować na indywidualne i zbiorowe, a każdy z odpowiadających im typów dzielić na odrębne podtypy. Indywidualne spory pracownicze należy klasyfikować według takich kryteriów, jak: ze względu na specyfikę przedmiotu sporu; przez podział; biorąc pod uwagę przedmiot sporu; przez podmiot, który zadeklaruje naruszenie jego praw pracowniczych. Z kolei spory zbiorowe pracownicze można demarkować w zależności od poziomu sporu, a także w zależności od kolejności jego rozstrzygnięcia. Udowodniono, że oznakami sporów pracowniczych, które odróżniają je od innych konfliktów prawnych, są: osobliwości składu przedmiotowego - spory pracownicze (konflikty) to nieporozumienia powstające wyłącznie między uczestnikami stosunków pracy, czyli pracownikami i pracodawcami.

Słowa kluczowe: spór pracowniczy, konflikt pracowniczy, indywidualny spór pracowniczy, spór zbiorowy, pracownik, pracodawca.

THEORETICAL AND LEGAL CHARACTERISTICS OF THE CONCEPT AND TYPES OF LABOR DISPUTES IN THE CONTEXT OF THE CURRENT LAW OF UKRAINE

Olha Stoliar

Competitor of the Department of Jurisprudence of

Volodymyr Dahl East Ukrainian National University (Kyiv, Ukraine)

ORCID ID: 0009-0006-1939-6043

olga.stolyar@ukr.net

Abstract. In this article, the author considered scientific approaches to the definition of the concept of "labor dispute", which should be understood as legal disagreements that arise between an employee, a collective of employees and an employer, as well as between other subjects of labor relations, regarding the application of labor standards, implementation by conflicting sub objects of their rights and fulfillment of the duties assigned to them. It is proven that all labor disputes (conflicts) should be classified in accordance with the law into individual and collective and each of the corresponding types should be typed into separate subtypes. Individual labor disputes should be classified according to such criteria as: according to the peculiarity of the subject of the dispute; by sub-department; taking into account the object of the dispute; by the entity that declares a violation of its labor rights. In turn, collective labor disputes can be demarcated depending on the level of the dispute, as well as depending on the order of its resolution. It has been proven that the signs of labor disputes that distinguish them from other legal conflicts are: peculiarities of subject structure - labor disputes (conflicts) are disagreements that arise exclusively between participants in labor relations, that is, employees and employers.

Key words: labor dispute, labor conflict, individual labor dispute, collective labor dispute, employee, employer.

ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВА ХАРАКТЕРИСТИКА ПОНЯТТЯ ТА ВИДІВ ТРУДОВИХ СПОРІВ В КОНТЕКСТІ ЧИННОГО ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ

Ольга Столяр

здобувачка кафедри правознавства

Східноукраїнського національного

університету імені Володимира Даля (Київ, Україна)

ORCID ID: 0009-0006-1939-6043

E-mail: olga.stolyar@ukr.net

Анотація. У даній статті автором розглянуто наукові підходи до визначення поняття «трудоий спір», під яким слід розуміти правові розбіжності, котрі виникають між працівником, колективом працівників та роботодавцем, а також між іншими суб'єктами трудових відносин, щодо застосування трудових норм, реалізації конфліктуєчими суб'єктами

своїх прав та виконання покладених на них обов'язків. Доводиться, що всі трудові спори (конфлікти) доцільно класифікувати відповідно до законодавства на індивідуальні та колективні і вже кожен із відповідних різновидів поділяти на окремі підвиди. Індивідуальні трудові спори варто класифікувати за такими критеріями як: за особливістю предмета спору; за підвідомчістю; з урахуванням об'єкта спору; за суб'єктом, який заявляє про порушення свого трудового права. У свою чергу колективні трудові спори можуть розмежовуватися залежно від рівня виникнення спору, а також залежно від порядку його вирішення. Доведено, що ознаками трудових спорів, які відмежовують їх від інших юридичних конфліктів є: особливості суб'єктного складу – трудові спори (конфлікти) – це розбіжності, які виникають виключно між учасниками трудових правовідносин, тобто працівниками та роботодавцями.

Ключові слова: трудовий спір, трудовий конфлікт, індивідуальний трудовий спір, колективний трудовий спір, працівник, роботодавець.

Постановка проблеми. Юридичні конфлікти як різновид загально-соціальних конфліктів зустрічаються у всіх сферах правового регулювання, зокрема й у межах правового регулювання галузі трудового права. Міжнародним співтовариством приділяється особлива увага регламентуванню й захисту права на працю, оскільки трудова діяльність є й завжди буде основним джерелом добробуту окремої особистості й суспільства загалом (Шурин, 2016: 5). Зазначимо, що на сьогодні в законодавстві і відповідно в доктрині трудового права не сформоване єдине розуміння категорії «трудовий спір». Також існують й різні підходи до класифікації поняття «трудовий спір». Зазначені розбіжності і стали підґрунтям для проведення даного наукового дослідження.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Проблеми теоретико-правової характеристики поняття та видів трудових спорів в контексті чинного законодавства України неодноразово ставали темами досліджень таких науковців, як: Н.Б. Болотіна, М.І. Іншин, С.І. Запара, П.Д. Пилипенко, С.М. Прилипка, В.І. Прокіпенко, В.І. Щербина та інші. Проте, комплексному дослідженню вказаної проблематики увага майже не приділялась.

Формування цілей статті (постановка завдання). Метою статті є дослідження проблем теоретико-правової характеристики поняття та видів трудових спорів в контексті чинного законодавства України.

Виклад основного матеріалу. В науковій літературі існують різні підходи до визначення трудового спору. Зокрема, вітчизняний вчений П.Д. Пилипенко трудові спори розглядає як неврегульовані шляхом взаємних переговорів розбіжності між суб'єктами трудових правовідносин, що виникають із приводу застосування трудового законодавства або встановлення чи зміни умов праці (Пилипенко, 2005: 141). Вважаємо дане визначення не повним, адже очевидним видається те, що трудові спори будуть виникати і тоді, коли один із суб'єктів трудових відносин здійснить порушення норми трудового законодавства, чим так чи інакше заподіє шкоду правам та інтересам протилежного суб'єкта. Науковець Жовнір І.Т. наголошує, що про наявність трудового спору можна говорити з моменту виникнення розбіжностей між працівником і роботодавцем, незалежно від того, в якій формі їх вирішуватимуть (Жовнір, 2018: 75). За такого тлумачення використовується доволі широкий підхід до визначення моменту виникнення трудового спору, а саме момент виникнення будь-яких розбіжностей. На наше переконання, перевагою такого підходу є його універсальність, а недоліком відсутність чіткості.

Дискусійним питанням в теорії права також є співвідношення таких понять як «трудовий спір» та «трудовий конфлікт». На наше переконання, не доцільно проводити розмежування зазначених правових категорій, адже останні позначають одне і теж правове явище, а пропонувані у національній правовій доктрині підходи щодо їх розмежування мають лише умовний характер, і не забезпечують реалізацію принципу правової визначеності в цілому. Тому пропонуємо розглядати як синонімічні. Тож, на наш погляд, трудовим спором (конфліктом) є правові розбіжності, котрі виникають між працівником, колективом працівників та роботодавцем, а також між іншими суб'єктами трудових відносин щодо застосування трудових норм, реалізації конфліктуєчими суб'єктами своїх прав та виконання покладених на них обов'язків.

Будь-яку правову категорію найдоцільніше розглядати крізь призму її характерних ознак. Так, ознаками трудових спорів, які відмежовують їх від інших юридичних конфліктів є:

- особливості суб'єктного складу – трудові спори (конфлікти) – це розбіжності, які виникають виключно між учасниками трудових правовідносин, тобто працівниками та роботодавцями. Без набуття особою статусу учасника трудового правовідношення її участь у трудовому спорі (конфлікті) у якості його безпосереднього суб'єкта неможлива;

- особливості об'єктного складу – трудові спори (конфлікти) виникають виключно у зв'язку із реалізацією трудових прав, обов'язків, свобод та інтересів учасниками трудових відносин. При цьому ключовим індикатором трудового спору є наявність у ньому так званого «трудового елементу», що опосередковує собою відповідне трудове право, інтерес чи обов'язок;

- особливості предмету – предметом трудового спору є захист порушеного трудового права. Наголошуємо на тому, що у даному контексті йде мова саме про захист, а не охорону трудового права, адже охорона трудових прав учасників трудових відносин має місце до первинного моменту виникнення розбіжностей між конфліктуєчими суб'єктами, у свою чергу з моменту безпосереднього виникнення протиріччя мова йде вже не про охорону, а про захист трудових прав конфліктуєчих суб'єктів;

- особливості порядку врегулювання трудового спору (конфлікту), що визначається сукупністю однорідних єдино спрямованих дій конфліктуєчих суб'єктів, основною метою яких є врегулювання наявного спору. При цьому, національне законодавство у даному контексті видається надзвичайно гнучким та надає

можливість конфліктуєчим суб'єктам вирішувати трудові спори як в юрисдикційному так і поза юрисдикційному порядку.

Вважаємо, що окреслені ознаки є ключовими та такими, що надають можливість кваліфікувати спір як трудовий. Разом із тим, трудові спори не однорідні за своєю правовою природою та суттю. Відповідно до підходу, котрий вже стало використовуватися Міжнародною організацією праці, всі трудові спори (конфлікти) можуть бути поділені на три групи, а саме: індивідуальні конфлікти права; колективні конфлікти права; колективні конфлікти інтересів.

Національне трудове законодавство, у свою чергу, трудові спори класифікує на індивідуальні та колективні, при цьому не розподіляючи колективні спори відповідно до підходу, окресленого вище.

В науці трудового права також наявні різні підходи до класифікації трудових спорів. До прикладу, вчений Прокопенко В.І. за предметом/характером спору всі трудові спори поділяє на дві групи: по-перше, це спори про застосування законодавства про працю (у широкому розумінні терміну «законодавство») або «трудові 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» (Прокопенко, 2000: 469]. У свою чергу, вчена Драганова Н.В. у профільній статті «Класифікація трудових спорів» зазначає, що всі трудові спори можна розділити 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, не виплату 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 праці, 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 (Драганова, 2012: 45). Вважаючи дані підходи до класифікації трудових спорів в контексті доктринальних досліджень, переконані, що для класифікації доречно брати за основу закріпленій в чинному законодавстві України поділ трудових спорів на індивідуальні та колективні. Щодо класифікації індивідуальних трудових спорів, то, на наше переконання, індивідуальні трудові спори можуть бути класифіковані за такими критеріями як: за особливістю предмета спору; за підвідомчістю; з урахуванням об'єкта спору; за суб'єктом, який заявляє про порушення свого трудового права.

За особливістю предмета спору індивідуальні трудові спори поділяються на наступні види: індивідуальні трудові спори щодо тлумачення норм трудового законодавства, трудового договору (контракту) та індивідуальні трудові спори щодо застосування норм трудового законодавства, трудового договору (контракту).

За підвідомчістю індивідуальні трудові спори поділяються залежно від того органу, який уповноважений їх вирішувати по суті. Відповідно до ст. 221 Кодексу законів про працю України (КЗпП України) індивідуальні трудові спори розглядаються комісіями по трудових спорах та місцевими судами. У свою чергу ст. 232 КЗпП України наводить перелік трудових спорів, що підлягають безпосередньому розглядові у місцевих загальних судах. Таким чином, залежно від підвідомчості індивідуальні трудові спори поділяються на ті, що вирішуються комісією по трудових спорах, а також на ті, що вирішуються безпосередньо у місцевих загальних судах. У даному контексті також наголосимо на тому, що відповідно до нещодавніх змін внесених до КЗпП України, що опосередковані прийняттям Закону України «Про медіацію», індивідуальні трудові спори можуть також вирішуватися шляхом примирної процедури, - медіації.

Залежно від об'єкту індивідуального трудового спору останні поділяються на трудові спори щодо: правецлаштування; оплати праці; нормування праці; режиму праці та відпочинку; спори з правовідносин по підготовці кадрів і підвищенню кваліфікації на виробництві; спори щодо відшкодування роботодавцем шкоди, яка була заподіяна працівнику, каліцтвом чи іншим ушкодженням здоров'я, під час безпосереднього виконання трудової функції, або здійснення діяльності, що пов'язана із її виконанням.

Індивідуальні трудові спори за суб'єктом, який заявляє про порушення свого трудового права, класифікуються на: індивідуальні трудові спори, де суб'єктом, який заявляє про порушення свого трудового права є працівник, індивідуальні трудові спори, де суб'єктом який заявляє про порушення свого трудового права є роботодавець та індивідуальні трудові спори з множинністю суб'єктів, що заявляють про порушення свого трудового права (як працівник, так і роботодавець вважають, що їхні трудові права, свободи та інтереси порушені протиправними діями протилежної сторони).

Щодо класифікації колективних трудових спорів, то відзначимо, що останні можуть бути поділені за такими критеріями як: залежно від рівня виникнення спору; залежно від порядку його вирішення.

Відзначимо, що залежно від рівня виникнення колективного трудового спору, останні поділяються на ті, які виникають на виробничому, галузевому та національному рівнях. Данна класифікація колективних трудових спорів видається однією із найпоширеніших у національній правовій доктрині, більше того деякі науковці застосовують її також і при класифікації всіх трудових спорів загалом. Однак, такий підхід видається

нам не виправданим, адже очевидним є те, що індивідуальні трудові спори не можуть бути класифіковані за даним критерієм, адже завжди носять «особистий», а відтак і «локальний» характер.

Відтак, виробничий колективний трудовий спір – це спір, котрий виникає у межах одного підприємства, установи чи організації між працівниками та роботодавцем щодо реалізації учасниками трудових правовідносин своїх трудових прав та обов'язків. Колективний трудовий спір на галузевому рівні – це трудовий спір, котрий виникає між працівниками однієї галузі або працівниками, котрі реалізують свої трудові функції на одній території, а також уповноваженими організаціями роботодавців, що здійснюють свої діяльність у тій же галузі чи на тій же території. Колективний трудовий спір на національному рівні – це трудовий спір, що виникає між працівниками та роботодавцями декількох галузей (професій), які здійснюють свою діяльність на всій території України.

Щодо поділу колективних трудових спорів за порядком їх вирішення, то останні можуть бути класифіковані на ті, що вирішуються примирною комісією, а в разі не врегулювання трудового спору останньою трудовим арбітражем, та на ті, що вирішуються виключно трудовим арбітражем. Більше того, широко дискусійним залишається питання щодо врегулювання колективного трудового спору шляхом медіації, а також інших примирних процедур. Відзначимо, що незважаючи на те, що національне законодавство не передбачає можливості застосування медіації як способу вирішення колективного трудового спору, обмежуючи сферу її застосування у трудовому праві виключно врегулюванням індивідуальних трудових спорів, саме використання відповідної примирної процедури може пришвидшити пошук консенсусу між конфліктуючим суб'єктами та налагодження сталих трудових відносин. Неоднозначне місце у процедурі врегулювання колективних трудових спорів має страйк, адже одні науковці акцентують увагу на тому, що страйк – це особливий порядок вирішення колективного трудового спору, у той час як інші вказують на тому, що страйк – це ніщо інше як специфічний засіб врегулювання наявного конфлікту, який є крайнім та застосування якого не повинно призвести до припинення пошуку порозуміння між конфліктуючими суб'єктами. Більше того, відповідно до ст. 17 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» страйк – це тимчасове колективне добровільне припинення роботи працівниками (невихід на роботу, невиконання своїх трудових обов'язків) підприємства, установи, організації (структурного підрозділу) з метою вирішення колективного трудового спору (конфлікту) (Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів). Закон України: 1998).

Таким чином, як відповідно до національного законодавства, так і відповідно до законодавства іноземних держав, страйк – це засіб вирішення трудового спору, метою та ціллю якого є врегулювання конфліктної ситуації, яка є між сторонами. Отже, на наше переконання, та у межах даного дослідження страйк пропонуємо розглядати виключно як засіб врегулювання колективного трудового спору, але не як спосіб (порядок) його вирішення.

Продовжуючи виокремлювати критерії класифікації трудових спорів, відзначимо, що як індивідуальні, так і колективні трудові спори, за підставою виникнення можуть поділятися на трудові спори, які виникають з об'єктивних та спори, які виникають із суб'єктивних причин.

Трудові спори, що виникають із об'єктивних причин – це трудові спори, виникнення яких не залежить від волі та волевиявлення суб'єктів трудових правовідносин. Як правило, дані спори виникають у силу дії обставин непереборної сили, до яких належать природні катаклізми, стихійні лиха, військові дії, ведення особливих правових режимів на території держави тощо. До прикладу, всесвітня епідемія Covid-2019 та введення карантинних обмежень суттєво вплинули на правове регулювання трудових відносин.

Колективні трудові спори, що виникають із суб'єктивних причин – це трудові спори, виникнення яких так чи інакше пов'язане із волею та волевиявленням учасників трудових правовідносин. Серед суб'єктивних причин виникнення таких спорів можна виокремити порушення норм трудового законодавства, низький рівень правової культури та правової свідомості, тощо. Таким чином, можемо констатувати, що як індивідуальні, так і колективні трудові спори можуть бути класифіковані за різними критеріями, що обумовлюється диференційованістю правової природи останніх. Однак саме відповідна класифікація надає можливість повно дослідити правову природу останніх, а також з'ясувати їх особливості.

Висновки. Таким чином, під поняттям «трудоий спір» слід розуміти правові розбіжності, котрі виникають між працівником, колективом працівників та роботодавцем, а також між іншими суб'єктами трудових відносин, щодо застосування трудових норм, реалізації конфліктуючими суб'єктами своїх прав та виконання покладених на них обов'язків. Вважаємо, що всі трудові спори (конфлікти) доцільно класифікувати відповідно до законодавства на індивідуальні та колективні і вже кожен із відповідних різновидів поділяти на окремі підвиди. Індивідуальні трудові спори варто класифікувати за такими критеріями як: за особливістю предмета спору; за підвідомчістю; з урахуванням об'єкта спору; за суб'єктом, який заявляє про порушення свого трудового права. У свою чергу колективні трудові спори можуть розмежовуватися залежно від рівня виникнення спору, а також залежно від порядку його вирішення. Окрім того як індивідуальні, так і колективні трудові спори можуть поділятися залежно від причин, які опосередковують їх виникнення, а саме: на трудові спори, які виникають з об'єктивних та трудові спори, що виникають з суб'єктивних причин.

Список використаних джерел

1. Шурина О.А. Процесуальні особливості розгляду справ, які виникають у зв'язку із розірванням трудового договору з ініціативи роботодавця. дис. канд. юрид. наук. Київ, 2016. 215 с.
2. Пилипенко П.Д. Трудове право України : Навч. посібник. П.Д. Пилипенко, В.Я. Буряк, З.Я. Козак; під ред. П.Д. Пилипенко. Київ : Істина, 2005. 207 с.

3. Жовнір І.Т. Особливості вирішення трудових спорів про поновлення працівника на роботі. *Підприємництво, господарство і право*. 2018. № 8. С. 74–77
4. Прокопенко В. І. Трудове право України : підруч. В. І. Прокопенко.Х. : Консум, 2000. 480 с.
5. Дараганова Н. В. Класифікація трудових спорів як необхідна умова визначення порядку та механізму їх вирішення. *Бюлетень Міністерства юстиції України*. 2012. № 8. С. 41-47
6. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів). Закон України від 03.03.1998 № 137/98-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1998. № 34. Ст.227.

References

1. Shurn O.A. [2016] Protsesualni osoblyvosti rozghliadu sprav, yaki vynykaiut u zviazku iz rozirvanniam trudovoho dohovoru z initsiatyvy robotodavtsia [Procedural features of the consideration of cases arising in connection with the termination of an employment contract at the initiative of the employer]. dys. kand. yuryd. nauk. Kyiv, 2016. 215 s. [in Ukrainian].
2. Pylypenko P.D. [2005] Trudove pravo Ukrainy [Labor law of Ukraine]: Navch. posibnyk. P.D. Pylypenko, V.Ia. Buriak, Z.Ia. Kozak; pid red. P.D. Pylypenko. Kyiv : Istyna, 2005. 207с. [in Ukrainian].
3. Zhovniir I.T. [2018] Osoblyvosti vyrishennia trudovykh sporiv pro ponovlennia pratsivnyka na roboti [Features of resolving labor disputes on the resumption of an employee at work]. *Pidpriemnytstvo, hospodarstvo i pravo*. 2018. № 8. S. 74–77. [in Ukrainian].
4. Prokopenko V. I. [2000] Trudove pravo Ukrainy [Labor law of Ukraine]: pidruch. V. I. Prokopenko.Kh. : Konsum, 2000. 480 s. [in Ukrainian].
5. Darahanova N. V. [2012] Klasyfikatsiia trudovykh sporiv yak neobkhidna umova vyznachennia poriadku ta mekhanizmu yikh vyrishennia [Classification of labor disputes as a necessary condition for determining the procedure and mechanism for their resolution]. *Biuletен Ministerstva yustytysii Ukrainy*. 2012. № 8. S. 41-47. [in Ukrainian].
6. Pro poriadok vyrishennia kolektyvnykh trudovykh sporiv (konfliktiv) [1998] [On the procedure for resolving collective labor disputes (conflicts)]. Zakon Ukrainy vid 03.03.1998 № 137/98-VR. *Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy*. 1998. № 34. St.227. [in Ukrainian].