

УДК 349.22

DOI <https://doi.org/10.24144/2788-6018.2023.06.60>

ІНДИВІДУАЛЬНІ ТРУДОВІ СПОРИ: ОКРЕМІ ПИТАННЯ ВИРІШЕННЯ

Кузнецова М.Ю.,

кандидат юридичних наук, доцент
завідувач кафедри приватного та соціального права
Сумський національний аграрний університет
ORCID: 0000-0003-3566-6016

Катана Б.П.,

здобувач другого (магістерського) рівня вищої освіти
зі спеціальності 081 «Право»,
Сумський національний аграрний університет

Литюга А.Г.,

здобувач другого (магістерського) рівня вищої освіти
зі спеціальності 081 «Право»,
Сумський національний аграрний університет

Кузнецова М.Ю., Катана Б.П., Литюга А.Г. Індивідуальні трудові спори: окремі питання вирішення.

Стаття присвячена актуальним питанням вирішення індивідуальних трудових спорів. Зокрема автором звернута увага на те, що у зв'язку зі збройною агресією РФ, доволі велика кількість працівників опинилися у ситуації вимушеної міграції, так і деякі підприємства залишаються на тимчасово окупованих територіях або стикнулися із проблемою неможливості релокації, що спричиняє проблеми у звичайному розвитку трудових відносин між працівником та роботодавцем.

Було проведено аналіз діючого трудового законодавства та існуючих підходів в юридичній літературі щодо порядку вирішення індивідуальних трудових спорів.

Автор виокремив наступні підстави трудових спорів, серед яких скорочення основного штату, зміна існуючих умов праці, незадоволення працівника існуючим рівнем оплати праці, зокрема, і воєнний стан, який зумовив низку причин, які впливають на виникнення трудових спорів - призупинення трудових відносин, переміщення підприємств з окупованих територій та неможливість забезпечення безпеки працівників, простій. Це викликає проблеми у відносинах між роботодавцем та працівником, внаслідок чого працівники вимушені захищати свої права.

Зроблено висновки про те, що на сьогоднішній день в трудовому законодавстві України забезпечено реалізацію права на захист прав працівників в індивідуальних трудових відносинах у досудовому (комісіями по трудовим спорам та шляхом медіації) та судовому порядку. Слід за-

значити, що законодавцем було зроблено спробу врегулювати трудові відносини на час дії правового режиму воєнного стану шляхом прийняття закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», однак питання щодо вирішення індивідуальних трудових спорів у ньому не визначалися, так і практика застосування його положень на сьогоднішній день є неоднозначною, що підтверджується низкою судових справ.

Ключові слова: індивідуальні трудові спори, досудовий порядок, судовий порядок, медіація, комісії по трудовим спорам.

Kuznetsova M., Katana B., Lytiuha A., Individual labor disputes: certain issues of resolution.

The article is devoted to the actual issues of individual labor dispute resolution. In particular, the author draws attention to the fact that in connection with the armed aggression of the Russian Federation, quite a large number of workers found themselves in a situation of forced migration, and some enterprises remained in temporarily occupied territories or faced the problem of the impossibility of relocation, which causes problems in the normal development of labor relations between the employee and the employer.

An analysis of the current labor legislation and the existing approaches in the legal literature regarding the procedure for resolving individual labor disputes was carried out.

The author highlighted the following reasons for labor disputes, including reduction of the main staff, changes in existing working conditions,

dissatisfaction of the employee with the existing level of remuneration and others, in particular, and the martial law, which caused a number of reasons that impact on the occurrence of labor disputes - suspension of labor relations, the relocation of enterprises from the occupied territories and the impossibility of ensuring the safety of workers, downtime. These obstacles cause the problems in the relationship between the employer and the employee, resulting in the employees being forced to defend their rights.

Conclusions were made by the author that, to date, the labor legislation of Ukraine ensures the implementation of the right to protect the rights of employees in individual labor relations in the pre-trial (commissions on labor disputes and through mediation) and the judicial procedure. It should be noted that an attempt was made by the legislator to regulate labor relations during the legal regime of martial law by adopting the Law of Ukraine «On the Organization of Labor Relations in the Conditions of Martial Law», but it did not define the issues related to the resolution of individual labor disputes, as well as the practice of its application provisions to date is ambiguous, which is confirmed by a number of court cases.

Key words: individual labor disputes, pre-trial procedure, judicial procedure, mediation, labor dispute commissions.

Постановка проблеми. Індивідуальні трудові спори виникають у зв'язку із несплатою або затримкою виплати заробітної плати, нещасних випадків на виробництві внаслідок недотримання норм охорони праці та у зв'язку з іншими причинами. У зв'язку із збройною агресією РФ, доволі велика кількість працівників опинилися у ситуації вимушеної міграції, так і деякі підприємства залишаються на тимчасово окупованих територіях або стикнулися із проблемою неможливості релокації, що спричиняє проблеми у звичайному розвитку трудових відносин між працівником та роботодавцем. Окремими прикладами також є трудові спори пов'язані із вступом на військову службу працівників або невиплата середнього заробітку за час, коли працівник знаходився у полоні. Визначення особливостей типології індивідуальних трудових спорів та їх вирішення є важливим та актуальним для захисту прав та законних інтересів працівників особливо під час дії режиму воєнного стану.

Стан дослідження. Питанням класифікації трудових спорів та їх особливостей присвячено ряд праць, зокрема Г. Чанишевої, К. Мельника та Р. Балагура. Порядку вирішення та пов'язаним із ним процедурним моментам приділяли увагу у свої роботах О. Олійник, М. Грабовська, І. Шемелинець, М. Гридін та інші. Однак деякі питання вирішення індивідуальних трудових спорів в су-

часних умовах розвитку трудових відносин досі залишаються нерозкритими.

Метою статті є визначення та характеристика окремих особливостей вирішення індивідуальних трудових спорів.

Виклад основного матеріалу. У сучасній літературі основними є класифікації трудових спорів за двома підставами залежно від: 1) суб'єктів спору (кількості працівників, які беруть участь прямо або непрямо у трудовому спорі); 2) предмету (характеру) спору. За суб'єктивним критерієм виокремлюються індивідуальні та колективні трудові спори. Чинне законодавство України про вирішення трудових спорів ґрунтується саме на цій класифікації. В науці трудового права індивідуальні трудові спори за предметом спору поділяються на спори про застосування чинного трудового законодавства (юридичні спори) і спори про встановлення або зміну умов праці (економічні спори). В останньому випадку йдеться про встановлення нових умов праці або їх зміну, не врегульованих законодавством або іншим актом. Індивідуальні трудові спори як спори юридичного характеру, що виникають у зв'язку із застосуванням і тлумаченням чинних норм права, іноді називають конфліктами права; колективні трудові спори (конфлікти) мають назву конфліктів інтересів [1, с. 57-58].

На думку Л. Купіної та Ю. Крилової, причини виникнення трудових спорів не обумовлюються економічною кризою та новими підходами до використання найманої праці, вони залежать від стану правового регулювання трудових відносин і правильного застосування норм права на практиці його суб'єктами – дотримання сторонами всіх умов трудового договору і визначених ним гарантій прав як працівника, так і роботодавця [2, с. 324].

Варто погодитись із зазначеним з огляду на наступне. Правовий режим воєнного стану в Україні об'єктивно збільшує кількість підстав виникнення трудових спорів. Для врегулювання окремих питань трудових відносин прийнято закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», який на період дії воєнного стану обмежує конституційні права і свободи людини і громадянина передбачені статтями 43, 44 Конституції України. Відповідно до положень цього закону, у період дії воєнного стану не застосовуються норми законодавства про працю у частині відносин, врегульованих ним. Норми законодавства про працю, які не суперечать положенням зазначеного закону, також можуть або повинні застосовуватися у трудових відносинах між працівником і роботодавцем. Отже, питання трудових спорів вирішуються на рівні норм Кодексу законів про працю України та інших нормативно-правових актів в цій сфері.

Аналіз сучасного національного законодав-

ства свідчить про те, що порядок вирішення індивідуальних трудових спорів в Україні має низку особливостей. По-перше, такий порядок регламентований нормами трудового та цивільного процесуального законодавства. По-друге, поряд із судами індивідуальні трудові спори можуть розглядати спеціально створені органи – комісії по трудових спорах, а також інші органи та посадові особи, передбачені законодавством. По-третє, у вирішенні індивідуального трудового спору можуть брати участь представники профспілок [3, с.80].

Р. Балагура у своєму дослідженні слушно відзначає, що по-перше, трудові спори справді відзначаються певною специфікою, яка обумовлює деякі відмінності в процесі судового розгляду спорів. І процесуальні галузі права вітчизняного права повинні відповідати та враховувати ці особливості. По-друге, варто погодитися з думкою фахівців стосовно того, що при імplementації міжнародних норм потрібно враховувати характер національної правової системи, стан економіки, рівень культури, історичні особливості й традиції вітчизняного трудового та процесуального права. По-третє, правові норми процесуального характеру дійсно розкидані по різних нормативно-правових актах, що часто ускладнює правозастосування [4, с. 284].

Враховуючи положення статті 221 та 222⁻¹ Кодексу законів про працю, трудові спори можуть бути вирішені як в судовому порядку, так і досудовому (комісіями по трудових спорах; з використанням інструментів медіації).

На думку деяких авторів, сьогодні фактично відсутній дієвий механізм досудового порядку вирішення індивідуальних трудових спорів. Порядок формування комісії з трудових спорів і характер її діяльності свідчать про те, що обов'язковість виконання прийнятих рішень комісією повинна базуватись не на можливості примусового виконання, а на примиренні сторін, виробленні взаємоприйнятного рішення. Визначення комісії по трудовим спорам як постійного примирного органу дозволить ефективно й оперативне не тільки вирішити спір, а і попередити виникнення трудового спору. Необхідно законодавчо врегулювати процедуру примирення сторін індивідуального трудового спору, забезпечити реальну можливість досягнення взаємоприйнятного рішення на будь-якій стадії трудового спору. Під час внесення змін необхідно врахувати практику застосування примирних процедур вирішення колективних трудових спорів (конфліктів). Зазначені зміни сприятимуть попередженню виникнення трудових спорів, примиренню працівників та роботодавців, що розвантажить суди, які переповнені цивільними та кримінальними справами [5, с. 61].

Таким чином, визначальним для розуміння

перспектив удосконалення законодавства про індивідуальні трудові спори є те, що комісія з трудових спорів залишиться органом, який матиме повноваження стосовно вирішення спорів, в інших рамках, в інший спосіб, на іншій, найшвидше, примирній основі [6, с.198-199].

М. Грабовська зазначає, що для ефективного врегулювання трудових спорів, поряд із існуючими способами вирішення трудових спорів, на думку багатьох вчених, є необхідність запровадження інституту медіації, який сприятиме досягненню практичного рішення, з яким погодяться усі учасники та буде сприяти уникненню довгих судових процесів. Впровадження примирних процедур на сьогоднішній день є необхідним і обґрунтованим. Цей процес має ґрунтуватися на непорушних правових цінностях, що є основою та безумовною запорукою правового порядку та стабільності, – це ідеї гуманізму, справедливості, демократизму [7, с. 120-121].

Статтю 222⁻¹ Кодексу законів про працю визначено, що трудовий спір між працівником і роботодавцем незалежно від форми трудового договору може бути врегульовано шляхом медіації відповідно до Закону України «Про медіацію» з урахуванням особливостей, передбачених цим Кодексом. Договір про проведення медіації та угода за результатами медіації у трудових спорах укладаються в письмовій формі.

В юридичній літературі виділяють наступні критерії медіабельності трудових спорів: 1. Серед об'єктивних критеріїв чільне місце займає відсутність прямої заборони на проведення медіації. 2. Характер спору або пряма вказівка на можливість вирішення таких спорів за допомогою медіації або допустимість примирення з даної категорії. 3. Можливість процесуального оформлення результатів медіації. 4. Медіативним є спір, предмет і зміст якого не суперечать моральності та публічному порядку. Під час вирішення питання про медіабельність потрібно встановити наявність об'єктивних і суб'єктивних факторів, оскільки, деякі категорії справ не володіють властивістю медіабельності [8, с. 39-40].

Не зважаючи на те, що окремі дослідники позначають, що досудові форми врегулювання індивідуальних трудових спорів є доволі ефективними, однак звернення до суду за захистом свої порушених прав у трудових відносинах залишається основним.

Як зазначає І. Циганчук, право на судовий захист трудових прав та законних інтересів працівників - це право особи, що гарантоване Конституцією України та міжнародно - правовими документами, яке не підлягає обмеженню, на ініційоване особисто або через свого представника, звернення до суду, який встановлений згідно з законом, відповідно до юрисдикції та з дотриманням правил підвідомчості та підсудно-

сті, шляхом подання позовної заяви, або заяви, чи скарги, в письмовій або електронній формі, судовий розгляд та вирішення справи у розумний строк, тобто такий, що є необхідним для виконання процесуальних дій і вирішення справи, користування особою передбаченими законодавством процесуальними правами в процесі розгляду, з метою забезпечення своєчасного захисту компетентним, незалежним і неупередженим судом за допомогою використання правових засобів наданими судом з метою захисту та подальшим забезпеченням державою відновлення, визнання, припинення порушених трудових прав та законних інтересів, відшкодування як майнової так і моральної шкоди, встановлення, зміни чи припинення правовідносин, визнання трудового договору (угоди) недійсним, визнання незаконними дій чи бездіяльності роботодавця, тощо, примусове виконання дій за допомогою обов'язковості і невідворотності виконання судового рішення прийнятого за результатами розгляду справи, недопущення ухилення від виконання судового рішення, що вступив у законну силу шляхом примусового виконання у межах виконавчого провадження, та після використання національних способів судового захисту, право на звернення до міжнародних інституцій [9, с. 90].

Судовий захист трудових прав та законних інтересів працівників – це державна форма діяльності щодо відновлення порушеного, визнання оспорюваного чи невизнаного суб'єктивного права працівника шляхом видання індивідуального акту застосування права, який є обов'язковим до виконання та може виконуватися із застосуванням заходів державного примусу. У об'єктивному розумінні судовий захист трудових прав та законних інтересів працівників є правовою можливістю працівника звернутися до органів судової влади задля неупередженого, справедливого судового розгляду справи у порядку встановленому процесуальним законодавством [10, с. 65].

До ознак судової форми захисту трудових прав слід віднести: 1) метою такої форми захисту є відновлення порушених, невизнаних чи оспорюваних прав та інтересів працівників; 2) органи судової влади виступають гарантом захисту трудових прав; 3) діяльність судових органів здійснюється на основі конституційних принципів, цивільно-правовими способами і засобами; 4) окреслена чітким порядком здійснення процесуальних дій; 5) прийняття законного і обґрунтованого судового рішення за результатами розгляду того чи іншого трудового спору [11, с. 199].

Щоб трудовий спір розглядався у судовому порядку, необхідною умовою є наявність конкретної підстави. Розгляд трудових спорів у судовому порядку практично є неможливим без ініціативи або одного із учасників такого спору,

або прокурора, яким було виявлено порушення норм чинного законодавства при розгляді відповідного трудового спору комісією з трудових спорів. Слід підкреслити, що фактично ключовою підставою для розгляду справи у суді є відповідна заява, тобто такий розгляд має позовний характер (окрім випадків, коли ініціатором є прокурор) [12, с. 143].

Отже, вбачається, що судова форма розгляду індивідуальних трудових спорів має свої особливості: закріплення конкретних підстав звернення до суду, обов'язковість ініціативи одного із учасників індивідуальних трудових відносин, а також чіткі критерії визначення та розмежування судової юрисдикції під час вирішення спорів щодо захисту трудових прав.

Висновки. Серед підстав трудових спорів можна виділити скорочення основного штату, зміна існуючих умов праці, наприклад, незадоволення працівника існуючим рівнем оплати праці, зокрема, і воєнний стан, який зумовив низку причин, які впливають на виникнення трудових спорів – призупинення трудових відносин, переміщення підприємств з окупованих територій та неможливість забезпечення безпеки працівників, простій та інші. Це викликає проблеми у відносинах між роботодавцем та працівником, внаслідок чого працівники вимушені захищати свої права. На сьогоднішній день в трудовому законодавстві України забезпечено реалізацію права на захист прав працівників в індивідуальних трудових відносинах у досудовому та судовому порядку. Слід зазначити, що законодавцем було зроблено спробу врегулювати трудові відносини на час дії правового режиму воєнного стану шляхом прийняття закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», однак питання щодо вирішення індивідуальних трудових спорів у ньому не визначалися, так і практика застосування його положень на сьогоднішній день є неоднозначною, що підтверджується низкою судових справ.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Чанишева Г.І. Щодо судового порядку вирішення колективних трудових спорів (конфліктів). *Juris Europensis Scientia. Випуск 1. 2023.* С. 56–61.
2. Купіна Л.Ф., Крилова Ю.І. Поняття, причини та класифікація трудових спорів. *Альманах права*. №7. 2016. С. 322–325.
3. Мельник К. Вирішення індивідуальних трудових спорів: становлення, розвиток та перспективи. *Наукові записки НаУКМА. Юридичні науки.* № 3. 2019. С. 77–82.
4. Балагура Р.В. Правова регламентація трудових спорів в системі процесуального права України. *Юридична наука.* № 12(102). Том 2. 2019. С. 279–285.

5. Гридін М.О. Процедурні правовідносини під час вирішення індивідуального трудового спору. *Прикарпатський юридичний вісник*. №1. 2018. С. 59–62.
6. Шемелинець І. І. Правовий статус комісій з трудових спорів в сучасних умовах. *Міжнародний юридичний вісник: збірник наукових праць Національного університету державної податкової служби України*. № 1. 2015. С. 195–199.
7. Грабовська Г. М. Сучасні способи врегулювання індивідуальних трудових спорів. *Юридичний вісник. Повітряне і космічне право*. № 3. 2018. С. 117–123.
8. Гресь Н.М. Критерії медіабельності ндивідуальних трудових спорів. *Приватне і публічне право*. № 2. 2020. С. 37–41.
9. Циганчук І.І. Поняття та зміст права на судовий захист трудових прав та законних інтересів працівників: аналіз науково-теоретичних поглядів. *Міжнародний науковий журнал «Інтернаука». Серія: «Юридичні науки»*. № 6 (64). 2023. С. 84–92.
10. Мазуренко О.А. Судовий захист трудових прав та законних інтересів працівників в Україні. *Актуальні проблеми вітчизняної юриспруденції* № 5. 2022. С. 60–66.
11. Юзько Т.М. Судовий захист як особлива форма державного захисту трудових прав працівника. *Дніпровський науковий часопис публічного управління, психології, права*. № 3. 2023. С. 195–200.
12. Мельник В. До характеристики підстав розгляду трудових спорів у судовому порядку. *Підприємництво, господарство і право*. № 12. 2019. С. 140–144.