

ТРУДОВЕ ПРАВО

УДК 349.2

О. С. БОЄВА

КОНКРЕТИЗАЦІЯ ДЕФІНІЦІЇ «ТРУДОВИЙ СПІР» – КРОК ДО ЕФЕКТИВНОГО СУДОВОГО ЗАХИСТУ ТРУДОВИХ ПРАВ

Розкрито поняття «трудовий спір». Обґрунтована необхідність конкретизації вказаної дефініції на законодавчому рівні, з метою ефективного судового захисту трудових прав.

***Ключові слова:** трудові права, трудовий спір, судовий захист, судова юрисдикція.*

Боева Е.С. Конкретизация дефиниции «трудовой спор» – шаг к эффективной судебной защите трудовых прав

Раскрыто понятие «трудовой спор». Обоснована необходимость конкретизации указанной дефиниции на законодательном уровне, с целью эффективной судебной защиты трудовых прав.

***Ключевые слова:** трудовые права, трудовой спор, судебная защита, судебная юрисдикция.*

Boieva Olena. Specification the definition of «labor dispute» – a step towards effective judicial protection

The formation of Ukraine as an independent country, further development of market economy in condition of financial stagnation, decline of gross domestic product volume, increase of bankruptcy or enterprise closing down cases (as a consequence there is an increase of the number of unemployed), arbitrary introduction of unpaid leave at the enterprise cause the necessity to pay increased attention to the protection of human rights in the field of labor law.

Key words: *labor rights, labor dispute, judicial protection, court jurisdiction.*

Становлення України як незалежної правової держави, подальший розвиток ринкової економіки в умовах фінансової стагнації, скорочення обсягу національного валового продукту, збільшення випадків банкрутства чи ліквідації підприємств (як наслідок – збільшення кількості безробітних), безпідставного введення на підприємствах неоплачуваних відпусток, що призводить до так званого «прихованого» безробіття, викликає необхідність приділяти посилену увагу питанням захисту прав людини в сфері трудового права.

Нашу державу можна віднести до держав з перехідною економікою, а за таких умов порушення прав працівників або осіб, яким безпідставно відмовлено у прийомі на роботу, або яких прийняли на роботу без укладання трудового договору (без оформлення записів в трудовій книжці), має тенденцію до збільшення, що призводить до виникнення трудових спорів, які мають вирішуватися саме в судовому порядку. Тобто, проблема захисту трудових прав в судовому порядку як була нагальною проблемою ще з часів набуття Україною незалежності, так і залишається актуальною на тепер, оскільки діюче трудове законодавство не в повній мірі відображає зміст поняття «трудоий спір», а неконкретність цього поняття, яке в багатьох джерелах є загальним визначенням індивідуального трудового спору та колективного спору (конфлікту), нерідко призво-

дить до негативних наслідків при вирішенні питання про підвідомчість спору або судову юрисдикцію.

Так, відомо, що у стародавньому Римі сповідувався принцип того, що право може і повинно бути визначеним. Це не втратило актуальності і в сучасних умовах, оскільки лише за наявності правових норм, зміст яких є чітко визначеним та таким, що не трактується двозначно, не виникає труднощів у їх правозастосуванні, а в разі порушення прав або інтересів суб'єкта (в даному випадку – сторони трудових правовідносин) захист прав в судовому порядку стає більш ефективним.

Проблемам судового захисту трудових прав присвятили свої дослідження такі науковці, як В. М. Андріїв, Н.Б. Болотіна, В.С. Венедіктов, В.В. Жернаков, М.І. Іншин, С.М. Карлицький, І. П. Лаврінчук, В. В. Лазор, Л. І. Лазор, О.М. Обушенко, П.Д. Пилипенко, С.М. Прилипко, В.І. Прокопенко, В.Г. Ротань, Н.М. Хуторян, Г. І. Чанишева, І. І. Шамшина, О. М. Ярошенко та ін.

Оскільки за Конституціями СРСР, УРСР влада в державі належала радянському народові, то і власність була народною. Тобто, за часів СРСР (УРСР) майже всі трудові правовідносини мали місце на підприємствах з державною (народною) формою власності, а тому вважалося, що конфлікту або спору між працівниками та власником підприємства (народом) бути не може. Це знайшло відбиток у лихі часи голодомору та Другої світової війни, коли взагалі нехтувалися права працівників і, навпаки, були впроваджені репресивні заходи в сфері трудових відносин.

Вперше про шляхи вирішення трудових спорів було зазначено у прийнятому в 1922 році Кодексі законів про працю УРСР, відповідними нормами якого було передбачено вирішення трудових спорів у органах примирно-третейського розгляду (розцінно-конфліктних комісіях, примирних камерах і третейських судах), а де трудових сесій не організовано – в народному суді¹.

Згодом такі судові органи були скасовані, а тому працівники взагалі не мали можливості захистити свої трудові права. Перед початком Другої світової війни та майже десятиріччя після її закін-

чення трудові права були обмежені, зокрема, це виражалося у відсутності права на звільнення за власним бажанням; мало місце примусове переведення працівників не тільки на іншу роботу чи посаду, а навіть в іншу місцевість; за прогули (або за самовільне залишення робочого місця) введено кримінальну відповідальність тощо.

Частково була відновлена можливість захисту трудових прав в судовому порядку (в окремих випадках) у 1957 році, в 1970 році було прийнято Основи законодавства СРСР та союзних республік про працю, а у 1971 році були прийняті в кожній із республік, в тому числі і в Українській Радянській Соціалістичній Республіці, Кодекси законів про працю.

Так, у главі XV «Індивідуальні трудові спори» Кодексу законів про працю УРСР, прийнятому в 1971 р. (який і натеper є чинним – з відповідними змінами та доповненнями), було врегульовано питання щодо вирішення цих спорів, а також статтею 242 цієї глави передбачався порядок вирішення спорів про встановлення умов праці або зміну встановлених умов праці шляхом прийняття рішення власником і профспілковим органом².

Проте, згідно Закону України № 2134-ХІІ від 18.02.1992 року³ Глава XV «Індивідуальні трудові спори» була викладена в новій редакції та з неї було виключено статтю 242, а спори між колективами працівників підприємства або галузі і окремим роботодавцем чи об'єднанням роботодавців було врегульовано лише у 1998 році – з прийняттям Закону України № 137/98-ВР від 03.03.1998 року «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)»⁴.

Розглядати питання щодо судового захисту трудових прав неможливо без уточнення поняття «індивідуальний трудовий спір», оскільки це поняття на теперішній час не відображає в повному обсязі сутності такого спору. В більшості наукових праць, підручниках, довідниках, юридичних словниках поняття «трудоий спір» об'єднує в собі як поняття індивідуального трудового спору, так і поняття колективного трудового спору (конфлікту), порядок вирішення яких різний. Саме від конкретності визначення кожного з

цих понять залежить правильне визначення підвідомчості спору, судової юрисдикції та ефективності захисту порушеного права.

Зокрема, в Юридичній енциклопедії за ред. Шемшученка Ю.С. вказано, що «Трудові спори – неврегульовані розбіжності, які виникають між працівником і роботодавцем або між працівниками і роботодавцями з питань застосування законів, інших нормативно-правових актів про працю і умов трудового договору чи встановлення або зміни умов праці, укладення угоди»⁵.

У підручниках трудового права ця дефініція викладена наступним чином: «Трудовими спорами слід визнавати такі розбіжності, які виникають між працівником (працівниками) і роботодавцем, внаслідок порушення або невиконання норми чинного трудового законодавства, колективних договорів, угод, і при цьому передані на розгляд відповідного юрисдикційного органу»⁶; «Трудовим спором є неврегульовані шляхом безпосередніх переговорів між працівником і роботодавцем розбіжності з приводу застосування норм трудового законодавства або встановлення чи зміни умов праці, із заявою про розгляд яких працівник або роботодавець звернулися до компетентного органу з розгляду трудових спорів»⁷; «Трудовий спір – це конфлікт між працівником і роботодавцем з приводу відносин праці, що розглядається у встановленому законом порядку»⁸; «Трудовим спором вважаються неврегульовані при взаємних переговорах розбіжності між суб'єктами трудових правовідносин, які виникають з приводу застосування трудового законодавства або встановлення чи зміни умов праці»⁹; «Трудові спори – це неврегульовані шляхом безпосередніх переговорів розбіжності між сторонами соціально-трудова відносин щодо застосування законодавства про працю, встановлення нових або зміни існуючих умов праці, що передані на розгляд уповноваженого юрисдикційного органу»¹⁰.

Фахівцям в галузі трудового права відомо, що окрім вказаних дефініцій мають місце і інші наукові думки щодо визначення поняття «Трудовий спір», а за необхідності визначення підвідомчості спору виходять ще й з того, яким чином класифікується цей спір:

за предметом (з приводу застосування законодавства про працю або з приводу встановлення чи зміни умов праці); за суб'єктами чи сторонами (індивідуальні та колективні); за характером (позовні та непозовні) тощо. Сторонами спору можуть бути як працівник, так і роботодавець, проте, оскільки метою даного дослідження є ефективність судового захисту трудових прав працівників, то автор не приділяє увагу питанням захисту прав роботодавців або вирішенню колективних трудових спорів (конфліктів).

Слід також зазначити, що необхідність в розрізненні понять «Індивідуальний трудовий спір» та «Колективний трудовий спір (конфлікт)» є актуальною з урахуванням того, що трудові спори і трудові конфлікти є самостійними правовими категоріями та мають різну правову природу. У загальному сенсі індивідуальний трудовий спір – це вимоги позовного характеру одного із суб'єктів трудових правовідносин щодо відновлення (встановлення) права чи інтересу, передбаченого трудовим законодавством, колективними угодами, іншими договорами про працю, що вирішується певним юрисдикційним органом. Стосовно колективного трудового спору (конфлікту) – то це розбіжності непозовного характеру (тобто, конфлікт інтересів) між працівниками та роботодавцем (об'єднанням роботодавців) з питань встановлення нових або зміни існуючих умов праці, що вирішуються відповідно до встановленої законом процедури.

Існує наукова думка стосовно того, що термін «розбіжність» є загальним, об'єднуючим поняттям, яке втілює в собі показчик того, що сторони трудових правовідносин мають різні погляди, позиції щодо встановлення чи зміни умов праці або щодо застосування норм трудового законодавства.

Не ставлячи під сумнів вищевикладені дефініції трудового спору, в яких визначальним є те, що спір – це «неврегульовані розбіжності», автор вважає, що для ефективного захисту трудових прав слід у проєкті Трудового Кодексу України закріпити окремими правовими нормами дефініції: «Індивідуальний трудовий спір» та «Колективний трудовий спір (конфлікт)».

Застосування словосполучень «неврегульовані шляхом безпосередніх переговорів між працівником і роботодавцем розбіжності» або «неврегульовані при взаємних переговорах розбіжності між суб'єктами трудових правовідносин» є не досить точним для відображення суті трудового спору.

Таке формулювання, як «розбіжності», дісталось нам у спадщину від радянського трудового права, а за теперішніх умов ринкової економіки та наявності підприємств різної форми власності при визначенні поняття «індивідуальні трудові спори» більш правильним буде вжиття терміну «протиріччя», оскільки індивідуальний трудовий спір сам по собі вже відображає, що кожний з суб'єктів трудових правовідносин відстоює протилежну позицію, а судові рішення ухвалюється на користь лише однієї із сторін.

Щодо вислову «неврегульовані шляхом безпосередніх (або взаємних) переговорів», то автор вважає, що при визначенні поняття індивідуальний трудовий спір взагалі не слід цього вказувати, виходячи з наступного. Є загальноприйнятим вважати, що працівник є більш незахищеним суб'єктом трудових правовідносин та більш незахищеною стороною в судовому процесі. За таких обставин працівник, який вважає, що його трудові права порушено, не повинен вдаватися до якихось переговорів з роботодавцем чи відповідними службами роботодавця або звертатися до Комісії по трудовим спорам. В більшості випадків працівник не має юридичної освіти, не володіє певними знаннями в сфері трудового права, а роботодавець, як показує судова практика, у більшості випадків діє недобросовісно, ухиляється від надання достовірних даних щодо оплати праці, умов і охорони праці та ін., або безпідставно затягує час виплати розрахунку при звільненні та/або видачі трудової книжки, такі переговори лише призводять до негативних наслідків.

Оскільки на конституційному рівні закріплено право кожного на захист порушених прав або охоронюваних законом інтересів безпосередньо в судовому порядку, то працівник має скористатися таким правом відразу після виявлення порушення свого права або інтересу.

З огляду на вищевикладене пропонується при визначенні поняття «індивідуальний трудовий спір» взагалі виключити такий вислів, як «неврегульовані шляхом безпосередніх (або взаємних) переговорів».

На думку автора, при визначенні поняття «колективний трудовий спір (конфлікт)» є доцільним залишити посилання на те, що це «розбіжності, нерегульовані шляхом безпосередніх (або взаємних) переговорів», оскільки вони вирішуються не в судовому порядку, а шляхом примирно-третейських процедур. Вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) можливе у судовому порядку лише у випадках, передбачених статтею 24 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» у випадках, за яких забороняється проведення страйку, та за умов, коли рекомендації Національної служби посередництва і примирення щодо вирішення колективного трудового спору (конфлікту) сторонами не враховано, Національна служба посередництва і примирення звертається із заявою про вирішення колективного трудового спору (конфлікту) відповідно до Верховного Суду Автономної Республіки Крим, обласного, Київського і Севастопольського міського суду (стаття 25 цього Закону)¹¹.

Нині у Верховній Раді України готується до другого читання проект Трудового кодексу України № 1658 від 27.12.2014 р., тобто, на даному етапі було б доцільним внести відповідні поправки до нього з метою підвищення ефективності захисту трудових прав, бо з його змісту, в більшості своїй, поняття (дефініції) надані таким чином, що в ході практичного застосування положень Трудового Кодексу України, після його прийняття, неминучим буде процес тлумачення цих понять. Цього негативного процесу можливо уникнути шляхом включення до проекту Трудового Кодексу України відповідної статті: «Терміни, які вживаються в Кодексі», в якій основні поняття були б визначені як з врахуванням теоретичних розробок, так і з врахуванням судової практики.

Зокрема, з урахуванням пропозицій, викладених автором, до проекту Трудового Кодексу слід включити наступні дефініції:

«Індивідуальний трудовий спір – це протиріччя, які виникають між працівником та роботодавцем (об'єднанням роботодавців) з приводу застосування законодавства про працю та вирішуються шляхом звернення безпосередньо до суду відповідної юрисдикції».

«Колективний трудовий спір (конфлікт) – це розбіжності, неврегульовані шляхом безпосередніх (або взаємних) переговорів, між працівниками і роботодавцем (об'єднанням роботодавців) щодо умов трудового договору, встановлення або зміни умов праці, укладення, зміни та виконання колективного договору, угоди».

1. *Кодекс законів про працю УРСР*. – К. : Державне видавництво політичної літератури при РНК УССР, 1940. – 323 с. **2.** *Кодекс законів про працю Української РСР № 322-VIII від 10.12.1971р.* // ВВР. – 1971. – № 50. – Ст. 375. **3.** *Про внесення змін і доповнень, що стосуються розгляду індивідуальних трудових спорів, до Кодексу законів про працю Української РСР та визнання такими, що втратили чинність, деяких законодавчих актів* : Закон України № 2134-XII від 18.02.1992 // ВВР. – 1992. – № 22. – Ст. 302. **4.** *Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)* : Закон України № 137/98-ВР від 03.03.1998 року // ВВР. – 1998. – № 34. – Ст. 227. **5.** *Юридична енциклопедія в 6 томах / за ред. Ю. С. Шемшученко*. – К. : Видавництво «Українська енциклопедія» імені М. П. Бажана, 2004. – 765 с. **6.** *Лазор В. В.* Правове регулювання трудових спорів, конфліктів і порядок їх вирішення на сучасному етапі / Лазор В.В. – Луганськ, 2004. – С. 11. **7.** *Болотіна Н.Б.* Трудове право України : підручник / Болотіна Н.Б. – К. : Вікар, 2006. – С. 552. **8.** *Карлицький С.М.* Трудове право України : навч. посіб. / Карлицький С.М. – К. : Прецедент, 2006. – С. 157. **9.** *Трудове право України: Академічний курс : підручник [для студ.вищ.навч.закл.] / (Пилипенко А.Д., Бурак В.Я., Козак З.Я. та ін.) ; за ред. П.Д. Пилипенка*. – К. : Видавничий Дім «Ін Юре», 2007. – С. 441. **10.** *Прилипко С.М.* Трудове право України : підручник. / С.М. Прилипко, О.М. Ярошенко. – Х. : Видавництво «ФІНН», 2009. –С. 649. **11.** *Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфлік-*

тив) : Закон України № 137/98-ВР від 03.03.1998 року // ВВР. –1998. – № 34. – Ст. 227.

Boieva Olena. Specification the definition of «labor dispute» – a step towards effective judicial protection

The formation of Ukraine as an independent country, further development of market economy in condition of financial stagnation, decline of gross domestic product volume, increase of bankruptcy or enterprise closing down cases (as a consequence there is an increase of the number of unemployed), arbitrary introduction of unpaid leave at the enterprise cause the necessity to pay increased attention to the protection of human rights in the field of labor law.

Our country can be attributed to the countries with transition economy, and in such circumstances the violation of workers' rights or persons who were groundlessly denied to employ or are hired without a labor contract (without registration records in the workbook) tends to increase. Everything mentioned above leads to labor disputes that should be resolved in court.

The problem of labor rights protection in court has been an urgent issue since the days of Ukraine's independence and remains relevant today.

Everything mentioned above is also complicated by the fact that the current labor legislation does not fully reflect the concept of "labor dispute", and the vagueness of the term, which in many sources is a common definition of individual labor disputes and collective dispute (conflict), often leads to negative consequences in the issue solution of the dispute jurisdiction or the court's jurisdiction.

It is noted that only in the presence of legal rules, the content of which is clearly defined and is not considered ambiguous - there is no difficulty in their enforcement, and in case of violation of the rights or interests of the subject (in this case - the parts of labor relations) protection of the rights in court becomes more effective.

Therefore, the article focuses on the disclosure of the "labor dispute" concept. The necessity of specifying this definition legislatively was

proved to perform effective judicial protection of labor rights. In particular, it is proposed: 1) to include the corresponding article in the draft Labor Code of Ukraine: "The terms which are used in the Code," where the basic concepts would be defined taking into account both the theoretical developments and the judicial practice; 2) to fix with the help of certain legal rules the definitions: "individual labor dispute" and "collective labor dispute (conflict)".

Key words: labor rights, labor dispute, judicial protection, court jurisdiction.