

УДК 349.22

DOI <https://doi.org/10.32840/pdu.2022.3.38>**О. П. Столяр**здобувачка кафедри правознавства  
Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля  
ORCID: 0009-0006-1939-6043

## ВРЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ СПОРІВ В УКРАЇНІ ВІДПОВІДНО ДО НАЦІОНАЛЬНОГО ТА МІЖНАРОДНОГО ЗАКОНОДАВСТВА

У даній статті автором здійснено ґрунтовний аналіз нормативно-правового забезпечення вирішення трудових спорів в Україні. Пропонується розглядати нормативно-правове забезпечення вирішення трудових спорів на двох рівнях, а саме: національному та міжнародному. В рамках національного рівня автор виділяє також і підрівні, зокрема, конституційний, кодифікований та спеціально-законодавчий. Міжнародний рівень представлений як загальними актами, такими як Декларація прав людини 1948 року, Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права, а також спеціальними, зокрема, конвенціями та рекомендаціями Міжнародної організації праці. Доводиться, що дані судової статистики в Україні, на жаль, свідчать про те, що трудові спори є предметом судового розгляду не лише в суді першої інстанції, а й предметом перегляду апеляційного та касаційного судів. Це безумовно не може забезпечити в повній мірі належний захист права на працю. Тому і постає питання пошуку найефективніших моделей врегулювання трудових спорів, які б забезпечували швидке і ефективно врегулювання трудових конфліктів. В статті визначено, що нормативно-правове врегулювання (забезпечення) вирішення трудових спорів характеризується такими ознаками, як: 1) має державно-владний характер, який опосередковується публічно встановленим та обов'язковим для всіх порядком врегулювання трудового спору (конфлікту); 2) характеризується публічно-правовим примусом, який полягає у застосуванні відповідних санкцій трудових норм до суб'єкта трудового спору (конфлікту), який порушив припис національного законодавства чи умови трудового контракту; 3) має системну природу, яка полягає у тому, що всі нормативно-правові акти, що забезпечують правове регулювання вирішення трудових спорів пов'язані між собою, відтак нормативний масив останніх утворює цілісну систему; 4) носить загальнообов'язковий та загальнонаціональний характер, що полягає у тому, що положення нормативно-правових актів, які визначають порядок розгляду та вирішення трудових спорів рівною мірою застосовуються до врегулювання всіх трудових спорів, які виникають в Україні, незалежно від конкретного статусу працівників та роботодавців; 5) має універсальну та водночас диференційовану природу, що опосередковується відсутністю монолітності у трудових спорах. Відтак, останні за своїми різновидами, можуть бути як індивідуальними так і колективними, а отже нормативно різняться способи їх вирішення.

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

**Постановка проблеми.** Конституція України, проголосивши право кожного на працю, також встановила умови та гарантії його реалізації. Проте, незважаючи на встановлені трудовим законодавством гарантії, в Україні на сьогодні кількість трудових спорів залишається стабільно великою [1, с. 5]. Дані судової статистики в Україні,

на жаль, свідчать про те, що трудові спори є предметом судового розгляду не лише в суді першої інстанції, а й предметом перегляду апеляційного та касаційного судів. Це безумовно не може забезпечити в повній мірі належний захист права на працю. Тому і постає питання пошуку найефективніших моделей врегулювання трудових спорів, які б забезпечували швидке і ефективно врегулювання трудових конфліктів.

**Аналіз останніх досліджень та публікацій.** Питаннями аналізу трудового законодавства, яке регулює порядок вирішення трудових спорів в науці трудового права займалися такі вчені як: Н.Б. Болотіна, М.І. Іншин, С.І. Запара, В.В. Лазор, П.Д. Пилипенко, С.М. Прилипко, В.І. Прокопенко, В.І. Щербина та інші.

**Формування цілей статті (постановка завдання).** Метою статті є дослідження врегулювання трудових спорів в Україні відповідно до національного та міжнародного законодавства.

**Виклад основного матеріалу.** В Україні нормативне регулювання вирішення трудових спорів забезпечується положеннями великої кількості нормативно-правових актів. Зокрема, окремі постулати врегулювання трудових спорів містяться у Конституції України, Кодексі законів про працю України, Законі України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», Законі України «Про медіацію», тощо. Разом із тим, дослідження нормативного регулювання вирішення трудових спорів в Україні на міжнародному та національному рівнях не може зводитися виключно до перерахування нормативно-правових актів, які тією чи іншою мірою визначають особливості розгляду та вирішення трудового спору. В даному контексті за основу має братися зміст відповідного нормативно-правового забезпечення, його ознаки, правові зв'язки, які виникають між нормативно-правовими актами, що регулюють порядок вирішення трудових спорів, тощо. Відтак, саме на окресленому пропонуємо сконцентрувати свою увагу нижче.

Так, для початку встановимо, що нормативно-правове врегулювання (забезпечення) вирішення трудових спорів характеризується такими ознаками, як: 1) має державно-владний характер, який опосередковується публічно встановленим та обов'язковим для всіх порядком врегулювання трудового спору (конфлікту); 2) характеризується публічно-правовим примусом, який полягає у застосуванні відповідних санкцій трудових норм до суб'єкта трудового спору (конфлікту), який порушив припис національного законодавства чи умови трудового контракту;

3) має системну природу, яка полягає у тому, що всі нормативно-правові акти, що забезпечують правове регулювання вирішення трудових спорів пов'язані між собою, відтак нормативний масив останніх утворює цілісну систему; 4) носить загальнообов'язковий та загальнонаціональний характер, що полягає у тому, що положення нормативно-правових актів, які визначають порядок розгляду та вирішення трудових спорів рівною мірою застосовуються до врегулювання всіх трудових спорів, які виникають в Україні, незалежно від конкретного статусу працівників та роботодавців; 5) має універсальну та водночас диференційовану природу, що опосередковується відсутністю монолітності у трудових спорах. Відтак, останні за своїми різновидами, можуть бути як індивідуальними так і колективними, а отже нормативно різняться способи їх вирішення.

Щодо безпосереднього нормативно-правового регулювання (забезпечення) вирішення трудових спорів, то прийнятною є позиція М.І. Іншина, який зазначає, що чинне законодавство, яке регулює порядок вирішення трудових спорів між працівниками і роботодавцями, нині не відповідає наявним суспільним відносинам, а в деяких випадках і Конституції України, чим порушується її ст. 8, яка встановила правило, за яким закони та інші нормативно-правові акти приймаються на основі Конституції України та повинні їй відповідати [2, с. 165]. Підтримуючи дану тезу, відзначимо, що на сьогодні нормативно-правове регулювання вирішення трудових спорів, не зважаючи на свою зовнішню системність, внутрішньо розпорошене, що зумовлює собою протиріччя між окремими правовими нормами та положеннями відповідних нормативно-правових актів. Беззаперечно такий стан речей неприпустимий у людиноорієнтованій державі, у якій сповідуються принципи правової визначеності та верховенства права. Складність дослідження нормативно-правового регулювання вирішення трудових спорів опосередковується також й наявністю різних рівнів їх правового регулювання. Не заглиблюючись у класифікацію останніх у

даному дослідженні пропонуємо проаналізувати нормативно-правове забезпечення вирішення трудових спорів на національному та міжнародному рівнях. Дані рівні опосередковують собою сукупність різних за правовою природою та призначенням нормативно-правових актів, кожен із яких комплексно або частково регулює сферу трудових відносин.

Щодо нормативно-правового регулювання вирішення трудових спорів на національному рівні, то відзначимо, що в межах даного рівня можна виділити декілька підрівнів, а саме: конституційний, кодифікований та спеціально-законодавчий. Конституційний рівень звісно представлений Основним Законом нашої держави. Можемо погодитися із думкою вченого Д.В. Журавльова, який зазначає, що серед законів, покликаних регулювати трудові відносини, ключова роль належить Конституції [3, с. 8]. Незважаючи на те, що у Конституції України закріплюються виключно основні положення, що стосуються різних сфер нашої держави та суспільства, саме Конституція є тим орієнтиром, який враховують, удосконалюють та деталізують у поточному законодавстві. Серед основних трудових прав, які закріплені у Конституції України можемо виокремити: право на працю (ст. 43), право на страйк (ст. 44), право на відпочинок (ст. 45). По суті, конституційними положеннями підкреслюється, що людина наділена виключним правом самій розпоряджатися своїми здібностями до праці; не можуть існувати законні підстави для залучення до примусової праці; людина може вільно обирати вид та форму діяльності (робота за трудовим договором, підприємницька діяльність, робота у власному господарстві тощо) [4]. Разом із тим, як бачимо Конституцією України не визначаються особливості вирішення трудових спорів та не встановлюються способи їх врегулювання. Ст. 55 Конституції України лише у загальному встановлює, що «права і свободи людини і громадянина захищаються судом», тим самим передбачаючи, що у разі порушення трудового права, особа може звернутися до суду з метою його захисту. Деякі науковці стверджують, що це є недоліком конституційного регулювання, однак, на наше переконання,

очевидним видається те, що Конституція України не може перебачити всі можливі інструменти врегулювання трудових спорів та нормативно закріплювати їх способи, відтак, встановлення на конституційному рівні універсального способу вирішення трудових спорів вважаємо достатнім.

Щодо кодифікованого підрівня національного рівня вирішення трудових спорів, то відзначимо, що останній репрезентується положеннями КЗпП України, які прямо та опосередковано регулюють питання вирішення трудових спорів (конфліктів). При цьому, профільним кодифікованим актом деталізовано встановлюється виключно порядок вирішення індивідуальних трудових спорів. Це пов'язано із тим, що нормативний порядок врегулювання колективних трудових спорів визначається профільним законом, положення якого видається недоречним дублювати у кодексі. Дана законодавча техніка доволі неоднозначно оцінюється представниками національної правової доктрини. До прикладу, вчена Пасічник О.В. у дисертаційному дослідженні «Вирішення колективних трудових спорів за законодавством України та окремих зарубіжних країн», зазначає, що відсутність у КЗпП України нормативно-правового регулювання порядку вирішення колективних трудових спорів – це суттєвий недолік кодифікованого правового акту, що не був усунений і при підготовці Трудового кодексу України [5, с. 23]. Разом із тим, на наше переконання, відсутність у КЗпП України спеціалізованого нормативно-правового регулювання вирішення колективних трудових спорів, за наявності профільного закону не може жодним чином негативно позначитися на безпосередньому та практичному їх врегулюванні. Фактично законодавець передбачає можливість вирішення індивідуальних трудових спорів трьома основними шляхами, а саме, - шляхом звернення до: комісії по трудових спорах, місцевого загального суду, та медіатора з метою проведення примирної процедури врегулювання спору. Останній спосіб врегулювання прямо передбачено положеннями ст. 221 та ст. 222-1 КЗпП України. Зазначимо, що такий спосіб вирішення трудового спору як звернення до КТС на

сьогодні є дискусійним. По-перше, існують розбіжності у визначенні суті даного способу. Так, у національній правовій доктрині до сьогодні не сформульованого єдиного підходу до визначення правового статусу розгляду спору у КТС. До прикладу, вчені М.І. Іншин, В.І. Щєбрина, С.В. Вишновецька, С.Я. Вавженчук, В.Л. Костюк та інші зазначають, що досудове врегулювання індивідуального трудового спору провадиться крізь призму діяльності КТС [6]. Відтак, останні розглядають діяльність КТС в аспекті саме досудової процедури врегулювання трудового спору (конфлікту). При цьому, є й інший підхід відповідно до якого вирішення індивідуального трудового спору у діяльності КТС носить характер не досудового, а позасудового врегулювання конфлікту. Також варто відмітити, що дискусійність та складність застосування процедури врегулювання індивідуальних трудових спорів у КТС пов'язані із такими чинниками: 1) відсутність системних соціально-економічних реформ, реформи ринку праці; 2) відсутність суспільного розуміння важливості таких процедур; 3) відсутність консенсусу роботодавців та працівників щодо діяльності КТС; 4) недосконалість правового статусу, зокрема повноважень КТС; 5) відсутність паритетного підходу до формування КТС, урахування інтересів роботодавця та працівників; 6) відсутність належного кадрового забезпечення КТС; 7) недосконалість процедур вирішення трудових спорів у КТС; 8) відсутність якісної імплементації міжнародного досвіду тощо.

Щодо спеціально-законодавчого підрівня національного рівня вирішення трудових спорів, то встановимо, що останній опосередковується профільними законами, а також підзаконними нормативно-правовими актами, у яких містяться приписи щодо порядку вирішення індивідуальних та колективних трудових спорів. Беззаперечно, що ключовим нормативно-правовим актом, який визначає порядок вирішення колективного трудового спору є Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)». Останній встановлює диференційований порядок вирішення колективних трудових спорів, а саме: трудові

спори, які виникають з приводу встановлення нових або зміни існуючих соціально-економічних умов праці та виробничого побуту, а також укладення чи зміни колективного договору, угоди вирішуються примирною комісією, а у разі їх не врегулювання останньою, то трудовим арбітражем. У свою чергу, трудові спори щодо виконання колективного договору, угоди або окремих їх положень, а також невиконання вимог законодавства про працю вирішуються безпосередньо трудовим арбітражем [7].

У продовження дослідження спеціально-законодавчого підрівня національного рівня вирішення трудових спорів доречно згадати і Закон України «Про медіацію». Зазначимо, що до 2021 року у національному правопорядку не було профільного нормативно-правового акту, який би забезпечував правове регулювання використання даного способу вирішення юридичних, зокрема, й трудових спорів. Разом із тим, вітчизняні науковці та практики в один голос стверджували, що існує крайня необхідність нормативного закріплення правового статусу медіації, її правового режиму, а також порядку її практичного застосування. Разом із тим, відповідно до конструкції її застосування при вирішенні трудових спорів, вітчизняний законодавець прямо обмежив можливість її використання виключно при врегулюванні індивідуальних трудових спорів. Вважаємо доречним внести зміни до Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» та нормативно передбачити застосування медіаційної процедури з метою їх вирішення.

Відзначимо, що спеціально-законодавчий підрівень національного рівня вирішення трудових спорів опосередковується також і положеннями: Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», Наказу Національної служби посередництва та примирення від 01.12.2020 року № 67 «Про затвердження Положення про примирну комісію», Наказу Національної служби посередництва та примирення від 01.12.2020 року № 68 «Про затвердження Положення про трудовий арбітраж», Цивільного процесуального кодексу України, який хоча і не

встановлює спеціальної процедури вирішення індивідуальних трудових спорів, однак передбачає загальні процесуальні правила судового розгляд трудових спорів, а також відправлення правосуддя, зокрема щодо даної категорії справ.

Щодо міжнародного рівня нормативного регулювання вирішення трудових спорів, то відзначимо, що у Європейському співтоваристві розроблена цілісна система стандартів нормативного забезпечення вирішення індивідуальних та колективних трудових спорів. Відповідна міжнародна система нормативного забезпечення вирішення трудових спорів є результатом, міжнародної правотворчості та міжнародно-правового регулювання праці. Вчений В.Л. Костюк, досліджуючи міжнародні стандарти праці, у контексті загальної системи міжнародних соціальних стандартів, зазначає, що міжнародні соціальні стандарти потрібно розглядати у широкому та вузькому значеннях. У широкому розумінні, міжнародні соціальні стандарти – це сукупність означених та упорядкованих міжнародною спільнотою норм та положень концептуального характеру з широкого кола соціальних питань. У вузькому значенні, міжнародні соціальні стандарти – це сукупність визначених на підставі міжнародно-правових актів фундаментальних соціальних прав людини [8, с. 204]. Відтак, міжнародний рівень нормативного забезпечення вирішення трудових спорів пропонуємо розглядати крізь призму правових актів, які як прямо, так і опосередковано регулюють окреслену процедуру. З огляду на зазначене, першочергово слід звернутися до Загальної декларації прав людини 1948 року. Окрема увага у даному акті була приділена соціальним правам, зокрема й праву на працю. Якщо проаналізувати ст. 23 Загальної декларації прав людини, то можемо встановити, що останньою закріплювалося право кожного на захист своїх інтересів через право створення професійних спілок та участі в них [9]. Положення Загальної декларації прав людини були удосконалені у Міжнародному пакті про економічні, соціальні і культурні права, де ст. 8 поклала на держави зобов'язання щодо забезпечення реалізації: права кож-

ної людини на створення для здійснення і захисту своїх економічних та соціальних інтересів професійних спілок; права професійних спілок утворювати національні федерації чи конфедерації і право цих останніх засновувати міжнародні професійні організації або приєднуватися до них; права професійних спілок функціонувати безперешкодно без будь-яких обмежень крім тих, які передбачаються законом і які є необхідними в демократичному суспільстві в інтересах державної безпеки чи громадського порядку або для захисту прав і свобод інших; права на страйки при умові його здійснення відповідно до законів кожної країни [10]. Таким чином, Міжнародним пактом про економічні, соціальні і культурні права закріплюється дві основні гарантії вирішенні трудових спорів, а саме: шляхом створення та функціонування професійних спілок, а також шляхом проведення страйку. Фактично дані постулати лягли в основу Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)».

Цілісна система міжнародних стандартів врегулювання трудових конфліктів передбачена також рекомендаціями та конвенціями Міжнародної організації праці (МОП). Серед останніх можемо виокремити: 1) Конвенцію МОП № 154 «Про сприяння колективним переговорам» 1981 року, Конвенцію МОП № 98 «Про застосування принципів права на організацію і на ведення колективних переговорів», Конвенцію МОП № 135 «Про захист прав представників працівників на підприємстві та можливості, що їм надаються», Конвенцію МОП № 158 «Про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця» від 1982 року та інші.

**Висновки.** Законодавство відповідно до якого здійснюється врегулювання трудових спорів в Україні можна проаналізувати з позиції національного та міжнародного рівнів. Так, національний рівень нормативного регулювання вирішення трудових спорів в Україні опосередковується конституційним, кодифікованим, а також спеціально-законодавчим підрівнем, що у своїй сукупності створюють ґрунтовну нормативну базу регулювання трудових конфліктів на національному

рівні. Міжнародний рівень нормативного забезпечення вирішення трудових спорів, опосередкований положеннями як загальноправових, так і спеціальних нормативно-правових актів, постулати яких і були взяті за основу національним законодавцем у контексті розробки національного нормативного механізму вирішенні індивідуальних та колективних трудових спорів.

### Список використаних джерел:

1. Шурин 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. Іншин М.І., Щербина В.І. Трудове право України: підручник. Харків: Діса Плюс, 2014. 450 с.
3. Журальов Д. В. Система трудового законодавства України: автореф. дис. д-ра юрид. наук: 12.00.05; Нац. ун-т внутрішніх справ. Харків, 2005. 20 с.
4. Конституція України: Науково-практичний коментар І В. Б. Авер'янов, О. В. Батанов, Ю. В. Баулін та ін.; Ред. кол. В. Я. Тацій, Ю. П. Битяк, Ю. М. Грошевой та ін. Харків: Вид-во «Право»; К.: Видав. дім «Ін Юре», 2003. 226 с.
5. Пасечник О.В. Вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) за законодавством України та окремих зарубіжних країн: дис. канд. юрид. наук: 12.00.05. Одеса, 2021. 195 с.
6. Трудове право України: підручник. За заг. ред. М.І. Іншина, В.Л. Костюка. Київ: Юрінком Інтер, 2017. 600 с.
7. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів). Закон України від 03.03.1998 № 137/98-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1998. № 34. Ст.227.
8. Костюк В. Міжнародні стандарти права осіб з інвалідністю в умовах правової та соціальної держави: теоретико-правовий аспект. Актуальні проблеми соціального права в Україні: збірник наукових праць. Харків: Юрайт, 2017. С. 199–215
9. Загальна декларація прав людини. Міжнародний документ від 10 грудня 1948 року. *Офіційний вісник України*. 2008. № 93. Ст. 3103.
10. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права. Ратифіковано Указом Президії Верховної Ради Української РСР від 19 жовтня 1973 року № 2148-VIII. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\\_042#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_042#Text)

### **Stoliar O. Settlement of labor disputes in Ukraine in accordance with national and international law**

*In this article, the author carried out a thorough analysis of the legal framework for resolving labor disputes in Ukraine. It is proposed to consider the legal framework for resolving labor disputes at two levels, namely: national and international. Within the framework of the national level, the author also distinguishes sublevels, in particular, the constitutional, codified and special-legislative levels. The international level is represented by both general acts, such as the 1948 Declaration of Human Rights, the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights, as well as special, in particular, conventions and recommendations of the International Labor Organization. It is proved that the data of judicial statistics in Ukraine, unfortunately, indicate that labor disputes are the subject of litigation not only in the first instance, but also the subject of review by the appellate and cassation courts. This, of course, cannot provide full and adequate protection of the right to work. Therefore, the question arises of finding the most effective models for the settlement of labor disputes that provide a quick and effective settlement of labor conflicts. The article determines that the legal regulation (ensuring) of the resolution of labor disputes is characterized by such features as: 1) has a state-imperious nature, mediated by a publicly established and binding procedure for the settlement of a labor dispute (conflict); 2) is characterized by public law coercion, which consists in the application of appropriate sanctions of labor standards to the subject of a labor dispute (conflict) who has violated the prescription of national legislation or the terms of an employment contract; 3) has a systemic nature, which lies in the fact that all regulatory legal acts that provide legal regulation of the resolution of labor disputes are interconnected, therefore, the regulatory array of the latter forms an integral system; 4) is of a generally binding and nationwide character, which means that the provisions of regulatory legal acts that determine the procedure for considering and resolving labor disputes are equally applied to the settlement of all labor disputes arising in Ukraine, regardless of the specific status of employees and employers; 5) has a universal and at the same time differentiated nature, which is mediated by the lack of solidity in labor disputes. Consequently, the latter in their varieties can be both individual and collective, which means that there are normatively different ways to solve them.*

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