

Тема №11: «Трудові спори»



■ ПЛАН:

1. **Поняття трудових спорів, їх види та причини виникнення.**
2. **Порядок розгляду індивідуальних трудових спорів**
3. **Порядок розгляду колективного трудового спору**
4. **Врегулювання трудових спорів шляхом медіації**

Рекомендовані нормативні акти та література:

1. Конституція України: Конституція, Закон від 28.06.1996 р. № 254к/96ВР.
URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80>
2. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р. № 322-08. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>
3. Мельник К. Ю. Порядок вирішення індивідуальних трудових спорів: становлення, розвиток та перспективи. *Наукові записки НаУКМА. Юридичні науки*. 2019. №3. С. 77-82.
4. Уварова Н. В. До проблеми визначення форм вирішення колективних трудових спорів. *Актуальні проблеми вітчизняної юриспруденції*. 2018. № 1. С. 132-135.
5. Іваненко О.А. Медіація в трудових спорах. Scientific collection «Ierconf». 2020. № 2(35). С. 330-339.

1. Поняття трудових спорів, їх види та причини виникнення.



- Трудові спори можуть бути врегульовані шляхом безпосередніх переговорів працівника і роботодавця та досягнення на цій основі взаємної згоди. В такому разі трудовий спір як такий не виникає. Якщо ж порозуміння з приводу спірного питання не було досягнуто, і зацікавлена сторона передає справу на розгляд компетентного органу, виникає трудовий спір.
- **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.
- Законодавство забезпечує регулювання вирішення самого трудового спору, який виникає після того, як розбіжності між сторонами не вдалося владнати шляхом переговорів.
- Отже, **трудовими спорами** вважаються неврегульовані при взаємних переговорах розбіжності між суб'єктами трудових правовідносин, які виникають з приводу застосування трудового законодавства або встановлення чи зміни умов праці.

Трудові спори класифікуються:

1) За суб'єктним критерієм спори поділяються на:

- а) індивідуальні;
- б) колективні.

Індивідуальний спір виникає між роботодавцем і окремим працівником. Причому на стороні позивача може бути як працівник (наприклад, працівник вважає, що його незаконно звільнили з роботи, або незаконно затримують виплату заробітної плати тощо), так і роботодавець (наприклад у разі пред'явлення позову до працівника про стягнення шкоди, заподіяної майну роботодавця, або про стягнення шкоди, завданої розголошенням комерційної таємниці, достроковим розірванням контракту без поважних причин тощо).

Норми трудового права, які визначають порядок розгляду індивідуальних трудових спорів, утворюють у сукупності окремий процесуальний інститут «Індивідуальні трудові спори», розташований в Главі XV КЗпП України.

- Колективні трудові спори виникають між колективними суб'єктами – колективами найманих працівників підприємства, галузі тощо і окремим роботодавцем або організаціями роботодавців та їх об'єднаннями. Ці спори мають значні особливості щодо предмета спору, суб'єктного складу, способу їх розгляду, вони регулюються спеціальним Законом України від 03.03. 1998 р. «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)».
- Даним Законом предмет колективних трудових спорів дещо розширено. Вони можуть виникати також з питань виробничого побуту, невиконання колективних договорів чи угод. Крім того, предметом колективних трудових спорів можуть бути і неврегульовані розбіжності щодо встановлення як колективних, так і індивідуальних умов праці.
- Згідно із вказаним Законом колективний трудовий спір (конфлікт) – це розбіжності, що виникли між сторонами соціально-трудова відносин, щодо встановлення нових або зміни існуючих соціально-економічних умов праці та виробничого побуту, укладення чи зміни колективного договору, угоди, виконання колективного договору, угоди або окремих їх положень, невиконання вимог законодавства про працю.

2) За рівнем виникнення і вирішення колективні трудові спори бувають таких видів:

- виробничі — виникають на рівні підприємства, установи чи організації;
- галузеві та територіальні — спори, які охоплюють одну або кілька галузей господарства або ж виникають на рівні окремої адміністративно-територіальної одиниці, якщо участь у спорі беруть наймані працівники більшості підприємств галузі чи адміністративно-територіальної одиниці;
- національні — виникають на рівні держави і участь у спорі беруть наймані працівники більшості регіонів України (Автономна Республіка Крим, області, міста Київ та Севастополь).



Сторонами колективного трудового спору є:

- на виробничому рівні – наймані працівники (окремі категорії найманих працівників) підприємства, установи, організації чи їх структурних підрозділів або первинна профспілка чи інша уповноважена найманими працівниками організація та роботодавець. За дорученням інтереси роботодавця у колективному трудовому спорі (конфлікті) може представляти інша особа, організація роботодавців, об'єднання організацій роботодавців;
- на галузевому, територіальному рівнях – наймані працівники підприємств, установ, організацій однієї або декількох галузей (професій) або адміністративно-територіальних одиниць чи профспілки, їх об'єднання або інші уповноважені цими найманими працівниками органи та організації роботодавців, їх об'єднання або центральні органи виконавчої влади, або місцеві органи виконавчої влади, що діють на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці;
- на національному рівні – наймані працівники однієї або декількох галузей (професій) чи профспілки або їх об'єднання чи інші уповноважені найманими працівниками органи та всеукраїнські об'єднання організацій роботодавців або Кабінет Міністрів України.

- 3) За критерієм предмета спору трудові спори можна диференціювати на спори:
- а) про застосування норм права (юридичні спори), (спори про накладення дисциплінарного стягнення, про стягнення заробітної плати, про переведення на іншу роботу, про притягнення до матеріальної відповідальності тощо.);
- б) спори про встановлення умов праці (економічні спори); цей вид трудових спорів пов'язаний з вимогами сторін встановити кращі умови праці, ніж це передбачено законом.



- 4) За порядком розгляду спори поділяються на:
 - а) позовні (розглядаються у судовому порядку);
 - б) непозовні (такі, що розглядаються в іншому, установленому законом порядку, як правило, це арбітражно-третейська процедура).
- Спори про застосування законодавства про працю — це, як правило, спори позовного характеру. Вони виникають з приводу відновлення порушеного права або законного інтересу. Така категорія спорів розглядається на підставі позову зацікавленої сторони (працівника) відповідними юрисдикційними органами. До спорів позовного характеру належать передусім індивідуальні трудові спори.



- Спори про встановлення умов праці відносяться до спорів непозовного характеру, оскільки тут йдеться не про відновлення порушеного права або законного інтересу, а про встановлення нового права. У цьому випадку трудовий спір розглядається не юрисдикційним органом, а самими сторонами або за допомогою примирних органів, завданням яких є не винесення рішення по суті спору, а сприяння сторонам у його вирішенні. На відміну від юрисдикційних органів, які утворюються державою, примирні органи створюються за домовленістю між самими сторонами спору.
- Кожній із указаних видів за підвідомчістю (юрисдикцією) відповідає певний порядок їх розгляду і орган, який повноважний вирішувати цей спір.



- 5) За ознакою підвідомчості (юрисдикції) можна виділити три види спорів позовного характеру:
- 1. **Спори, які розглядаються в загальному порядку.**
- Такі трудові спори розглядаються:
 - 1) комісіями по трудових спорах (далі – КТС);
 - 2) місцевими загальними судами.
- Такий порядок розгляду трудових спорів, що виникають між працівником і роботодавцем, застосовується незалежно від форми трудового договору.



- **2. Трудові спори, що розглядаються лише у судовому порядку.**
- Стаття 232 КЗпП України визначає категорії спорів, які підвідомчі судам і не підлягають попередньому розгляду в КТС.

- **3. Трудові спори, що розглядаються в особливому порядку.** Цей порядок передбачає вирішення трудових спорів окремих категорій працівників або в порядку підлеглості, або в іншому порядку, передбаченому законодавством.

- **4. Трудові спори, що врегульовуються шляхом медіації.** 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 КЗпП України.
- Договір про проведення медіації та угода за результатами медіації у трудових спорах укладаються в письмовій формі.
- *У разі невиконання чи неналежного виконання угоди за результатами медіації сторони медіації мають право звернутися для розгляду трудового спору до комісії по трудових спорах або місцевих загальних судів.*

Причинами суб'єктивного характеру, які породжують виникнення трудових спорів називають:

- 1) порушення законодавства про працю роботодавцями, що в свою чергу призводить до порушення суб'єктивних трудових прав працівників. В основному це зумовлено або незнанням законодавства, або свідомим його порушенням з економічних чи інших причин;
- 2) неоднозначне тлумачення норм трудового права суб'єктами трудових правовідносин. Це може бути зумовлено як суперечностями в самому законодавстві, так і низькою правовою освітою населення;
- 3) помилки однієї із сторін спору про наявність чи відсутність фактичних обставин, з якими закон пов'язує виникнення, зміну чи припинення певних трудових правовідносин. Сюди можна віднести також добросовісну помилку щодо змісту трудових прав працівника, його необґрунтовані вимоги, на задоволення яких у нього немає прав.

2. Порядок розгляду індивідуальних трудових спорів



До органів, які розглядають трудові спори належать:

- 1) комісії по трудових спорах (КТС);
- 2) місцеві загальні суди.

Розгляд індивідуального трудового спору в КТС є самостійним видом розгляду індивідуальних трудових спорів, що передбачає дотримання спеціальної процедури та порядку.

КТС обирається загальними зборами (конференцією) трудового колективу підприємства, установи, організації з числом працюючих не менш як 15 чоловік.

Порядок обрання, чисельність, склад і строк повноважень комісії визначаються загальними зборами (конференцією) трудового колективу підприємства, установи, організації. При цьому кількість робітників у складі КТС підприємства повинна бути не менше половини її складу.

КТС обирає із свого складу голову, його заступників і секретаря комісії.

За рішенням загальних зборів (конференції) трудового колективу підприємства, установи, організації можуть бути створені КТС у цехах та інших аналогічних підрозділах. Ці комісії обираються колективами підрозділів і діють на тих же підставах, що й комісії по трудових спорах підприємств, установ, організацій.

У КТС підрозділів можуть розглядатись трудові спори в межах повноважень цих підрозділів.

Організаційно-технічне забезпечення КТС (надання обладнаного приміщення, друкарської та іншої техніки, необхідної літератури, організація діловодства, облік та зберігання заяв працівників і справ, підготовка та видача копій рішень і т. ін.) здійснюється роботодавцем.



Трудовий спір підлягає розглядові в КТС, якщо працівник самостійно або з участю профспілкової організації, що представляє його інтереси, не врегулював розбіжності при безпосередніх переговорах з роботодавцем.

Працівник може звернутися до КТС у тримісячний строк з дня, коли він дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права, а у спорах про виплату належної йому заробітної плати - без обмеження будь-яким строком.

У разі пропуску з поважних причин установленого строку КТС може його поновити.

Заява працівника, що надійшла до комісії, підлягає обов'язковій реєстрації. КТС зобов'язана розглянути трудовий спір у десятиденний строк з дня подання заяви. Спори повинні розглядатися у присутності працівника, який подав заяву, представників роботодавця. Розгляд спору за відсутності працівника допускається лише за його письмовою заявою. За бажанням працівника при розгляді спору від його імені може виступати представник профспілкового органу або за вибором працівника інша особа, в тому числі адвокат.

КТС приймає рішення більшістю голосів її членів, присутніх на засіданні. У рішенні зазначаються: повне найменування підприємства, установи, організації, прізвище, ім'я та по батькові працівника, який звернувся до комісії, або його представника, дата звернення до комісії і дата розгляду спору, суть спору, прізвища членів комісії, роботодавця або його представників, результати голосування і мотивоване рішення комісії.

Копії рішення комісії у триденний строк вручаються працівникові, роботодавцю.

У разі незгоди з рішенням комісії по трудових спорах працівник чи роботодавець можуть оскаржити її рішення до суду в десятиденний строк з дня вручення їм виписки з протоколу засідання комісії чи його копії. Пропуск вказаного строку не є підставою відмови у прийнятті заяви. Визнавши причини пропуску поважними, суд може поновити цей строк і розглянути спір по суті. В разі коли пропущений строк не буде поновлено, заява не розглядається, і залишається в силі рішення КТС.

Рішення КТС підлягає виконанню роботодавцем у триденний строк по закінченні десяти днів, передбачених на його оскарження (стаття 228 КЗпП України).

Прийняття Конституції України у 1996 році надало право громадянам оминати досудовий порядок вирішення спорів, а прямо звернутися до суду у встановленому порядку у випадку порушеного права. У Конституції України у ст.55 регламентується, що права і свободи людини і громадянина захищаються судом. Кожному гарантується право на оскарження в суді рішень, дій чи бездіяльності органів державної влади, органів місцевого самоврядування, посадових і службових осіб.

Як показує практика, більшість спорів індивідуального характеру вирішується у судовому порядку.

Спори котрі вирішуються судами тобто у судовому порядку, це такі трудові спори чи конфлікти, котрі вирішуються на загальних процесуальних діях передбачених у ЦПК.



Для звернення роботодавця до суду в питаннях стягнення з працівника матеріальної шкоди, заподіяної підприємству, установі, організації, встановлюється строк в один рік з дня виявлення заподіяної працівником шкоди.

Встановлений строк в один рік з дня виявлення заподіяної працівником шкоди застосовується і при зверненні до суду вищого у порядку підлеглості органу.

У разі пропуску з поважних причин строків, встановлених для звернення до суду за вирішенням трудових спорів, суд може поновити ці строки, якщо з дня отримання копії наказу (розпорядження) про звільнення або письмового повідомлення про суми, нараховані та виплачені працівникові при звільненні, минуло не більше одного року.



3. Порядок розгляду колективного трудового спору



Порядок розгляду колективних трудових спорів здійснюється відповідно до «Інструкції про порядок визначення послідовності розгляду і вирішення колективного трудового спору (конфлікту)» затвердженої Наказом Національної служби посередництва і примирення від 09.11.2005 N 124 і розробленої відповідно до Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)».

Відповідно до положень статті 44 Конституції України та Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» колективні трудові спори поділяються на 2 категорії:

- а) колективні трудові спори в разі відсутності встановленої законом заборони на проведення страйку;
- б) колективні трудові спори в разі встановленої законом заборони на проведення страйку.

В разі відсутності встановленої законом заборони на проведення страйку колективний трудовий спір розглядається:

1. примирною комісією:

- з питань встановлення нових або зміни існуючих соціально-економічних умов праці та виробничого побуту, укладення чи зміни колективного договору, угоди;
- з питань виконання колективного договору, угоди або окремих їх положень, невиконання вимог законодавства про працю (якщо сторони колективного трудового спору прийняли спільне рішення про розгляд цих питань примирною комісією).

Примирна комісія – орган, призначений для вироблення рішення, що може задовольнити сторони колективного трудового спору (конфлікту), та який складається із представників сторін.

2. примирною комісією за участю незалежного посередника (за рішенням примирної комісії та спільним вибором обох сторін колективного трудового спору).

Незалежний посередник – визначена за спільним вибором сторін особа, яка сприяє встановленню взаємодії між сторонами, проведенню переговорів, бере участь у виробленні примирною комісією взаємоприйняттого рішення.

3. трудовим арбітражем:

- у разі неприйняття погодженого рішення примирною комісією щодо вирішення колективного трудового спору;
- у разі виникнення колективного трудового спору з питань виконання колективного договору, угоди або окремих їх положень, невиконання вимог законодавства про працю (якщо сторони колективного трудового спору не приймали спільне рішення про розгляд цих питань примирною комісією).

Трудовий арбітраж – орган, який складається із залучених сторонами фахівців, експертів та інших осіб і приймає рішення по суті трудового спору (конфлікту).

4. Національна служба посередництва і примирення (далі – НСПП) (за зверненням сторін колективного трудового спору).

Національна служба посередництва і примирення складається з висококваліфікованих фахівців та експертів з питань вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) і має свої відділення в Автономній Республіці Крим та областях.

Національна служба посередництва і примирення фінансується за рахунок коштів Державного бюджету України.

5. узгоджувальною комісією (під час страйку).

В разі встановленої законом заборони на проведення страйку колективний трудовий спір розглядається:

1. примирною комісією:

- з питань встановлення нових або зміни існуючих соціально-економічних умов праці та виробничого побуту, укладення чи зміни колективного договору, угоди;
- з питань виконання колективного договору, угоди або окремих їх положень, невиконання вимог законодавства про працю (якщо сторони колективного трудового спору прийняли спільне рішення про розгляд цих питань примирною комісією);

2. примирною комісією за участю незалежного посередника (за рішенням примирної комісії та спільним вибором обох сторін колективного трудового спору);

3. трудовим арбітражем:

- у разі неприйняття погодженого рішення примирною комісією щодо вирішення колективного трудового спору;
- у разі виникнення колективного трудового спору з питань виконання колективного договору, угоди або окремих їх положень, невиконання вимог законодавства про працю (якщо сторони колективного трудового спору не приймали спільне рішення про розгляд цих питань примирною комісією);

4. НСПП;

5. апеляційним судом Автономної Республіки Крим, області, міст Києва та Севастополя (якщо рекомендації НСПП сторонами колективного трудового спору не враховані).

Виконання рішення примирної комісії:

Рішення примирної комісії оформляється протоколом та має для сторін обов'язкову силу і виконується в порядку і строки, які встановлені цим рішенням.

Рішення примирної комісії на другий день після його прийняття надсилається сторонам колективного трудового спору та НСПП або її відділенням в Автономній Республіці Крим та областях.

Рішення примирної комісії розглядається сторонами колективного трудового спору в семиденний строк після його отримання.



Виконання рішення трудового арбітражу:

Рішення трудового арбітражу приймається більшістю голосів його членів, оформляється протоколом і підписується усіма його членами.

Рішення трудового арбітражу про вирішення колективного трудового спору є обов'язковим для виконання, якщо сторони про це попередньо домовилися.

Рішення трудового арбітражу не пізніше ніж в триденний строк після його прийняття надсилається сторонам колективного трудового спору, виконавцям, визначеним цим рішенням, та НСПП або її відділенням в Автономній Республіці Крим та областях.

Рішення трудового арбітражу розглядається сторонами колективного трудового спору в семиденний строк після його отримання. Якщо рішення трудового арбітражу не змогло врегулювати розбіжності між сторонами колективного трудового спору, то причини розбіжностей з обґрунтуванням позицій сторін у письмовій формі доводяться у триденний строк після розгляду до відома кожної із сторін колективного трудового спору та НСПП або її відділень в Автономній Республіці Крим та областях.

Виконання рекомендацій НСПП:

Рішення НСПП за результатами розгляду колективного трудового спору має рекомендаційний характер і викладається у формі рекомендацій.

Рекомендації НСПП надсилаються сторонам колективного трудового спору в десятиденний строк з дня отримання звернення сторін колективного трудового спору по сприяння у вирішенні цього колективного трудового спору.

Рекомендації НСПП розглядаються сторонами колективного трудового спору в семиденний строк після їх отримання. Якщо рекомендації НСПП не змогли врегулювати розбіжності між сторонами колективного трудового спору, то причини розбіжностей з обґрунтуванням позицій сторін у письмовій формі доводяться у триденний строк після розгляду до відома кожної із сторін колективного трудового спору та НСПП або її відділень в Автономній Республіці Крим та областях.

Затверджені заходи щодо реалізації рекомендацій НСПП надсилаються сторонам колективного трудового спору та НСПП або її відділенням в Автономній Республіці Крим та областях.

4. Врегулювання трудових спорів шляхом медіації



Сучасний досвід багатьох розвинутих країн показує, що медіація є ефективним, фінансово заощадливим і своєчасним способом досягнення консенсусу, вирішення конфлікту порівняно з вирішенням спору в судовому порядку. Разом з тим сьогодні можна говорити про нереалізований потенціал медіації у сфері вирішення трудових спорів. Такий потенціал достатньо великий – досвід зарубіжних країн в цьому питанні більш ніж переконливий. Можливості медіації у розглянутій сфері варіюються від економіко-правового ефекту (щодо зниження навантаження на судову систему, економії коштів на юрисдикційне втручання та ін.) до зниження конфліктності у сфері трудових відносин.

Слід відмітити, що правовідносини, які виникають під час трудових спорів у судовому порядку мають безліч недоліків.

Медіація є одним з альтернативних способів розв'язання трудових спорів. Альтернативні способи розв'язання спорів забезпечують реальну можливість урегулювання спору без судового розгляду і подолання пов'язаних із цим проблем високої вартості, надмірної тривалості, складності, необхідності представництва інтересів у суді. Під час розгляду справи у суді, кожна із сторін спору прагне, щоб рішення було ухвалено на її користь, аце в свою чергу призводить до конфліктів та зумовлює боротьбу між суб'єктами спору. Натомість медіація, створює умови для досягнення компромісу, адже він має перевагу над конфліктом.

Легальне визначення поняття «медіації» було закріплено в Законі України «Про медіацію». Так, відповідно до ст. 1 зазначеного закону, медіація – це позасудова добровільна, конфіденційна, структурована процедура, під час якої сторони за допомогою медіатора (медіаторів) намагаються запобігти виникненню або врегулювати конфлікт (спір) шляхом переговорів.

Медіація – це договірна, позасудова, заснована на засадах добровільності, рівності та неупередженості процедура врегулювання спору з питань праці, яка передбачає укладання між сторонами спору угоду за участі третьої сторони – незалежного, об'єктивно зацікавленого суб'єкта – медіатора.

Важлива особливість медіативних процедур полягає в тому, що медіація, на відміну від судового врегулювання спору, передбачає прийнятність отриманого результату для всіх сторін конфлікту.



Медіації як альтернативному способу вирішення трудових спорів притаманні такі риси:

- медіація може мати місце лише тоді, коли спір виникає з приводу прямого порушення трудового законодавства, законодавства з охорони праці, недотримання мінімальних гарантій з оплати праці та інших соціальних гарантій стосовно працівника чи певного кола працівників;
- при вирішенні трудових спорів за допомогою медіації медіатор є нейтральною третьою стороною, яка забезпечує проведення переговорів між сторонами, допомагає у визначенні ефективних способів вирішення конфлікту;
- учасники спору можуть самостійно обирати медіатора;
- сторони трудового спору добровільно беруть участь у медіації, як при прийнятті рішення про медіацію, так і в процесі її проведення та досягнення домовленостей та виконання рішень;
- одним із принципів медіації є конфіденційність інформації;
- вирішення трудового спору за допомогою медіації є більш простим і зручним для сторін способом ніж розгляд конфлікту в суді, адже це сприяє зниженню матеріальних витрат та витрат часу;
- після прийняття сторонами взаємовигідного рішення вони без затримок виконують прийняте ними рішення.

Варто зазначити, що однією з причин обмеженого застосування медіації при вирішенні трудових спорів є конфлікт інтересів, що виникає у зв'язку з тим, що юристи, які спеціалізуються у сфері трудового права, одночасно є кваліфікованими медіаторами. У цьому випадку, якщо вони консультують роботодавця або працівника, вони не можуть бути призначені медіаторами для вирішення спору, пов'язаного з такими консультаціями. Крім того, їхні колеги, що працюють у тій же юридичній фірмі, також не можуть бути медіаторами в подібних випадках, оскільки інша сторона спору може вважати таких осіб упередженими. Також до проблем впровадження медіації слід віднести й відсутність у широкого кола громадськості достатньої інформації про медіацію як способу розв'язання цих спорів.

Підсумовуючи, зазначимо, що медіація займає особливе місце в системі альтернативного вирішення трудових спорів і її слід розуміти як добровільний, альтернативний спосіб вирішення трудового спору, шляхом ведення переговорів із залученням третьої сторони (медіатора) для досягнення взаємоприйняттого рішення сторонами спору

