

УДК 349.22

**В. М. Дейнека**

здобувач

Національний університет «Одеська юридична академія»,  
кафедра трудового права та права соціального забезпечення  
вул. Піонерська, 2, Одеса, 65909, Україна

## ПОНЯТТЯ ТА ВИДИ ІНДИВІДУАЛЬНИХ ТРУДОВИХ СПОРІВ

У статті визначаються поняття та види індивідуальних трудових спорів на підставі аналізу спеціальної літератури та норм чинного трудового законодавства. Вносяться пропозиції щодо удосконалення змісту відповідних норм проекту Трудового кодексу України.

**Ключові слова:** трудові спори, індивідуальні трудові спори, предмет індивідуального трудового спору.

**Постановка проблеми.** Розгляд і вирішення трудових спорів є одним із важливих способів захисту трудових прав, свобод та інтересів суб'єктів трудового права. Серед основних трудових прав працівників, передбачених ст. 2 Кодексу законів про працю України, — право на вирішення колективних трудових конфліктів (спорів) у встановленому законом порядку, а також право на звернення до суду для вирішення трудових спорів незалежно від характеру виконуваної роботи або займаної посади, крім випадків, передбачених законодавством. Реалізація зазначених прав забезпечується сукупністю норм, які містяться в КЗпП, Законі України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», інших нормативно-правових актах.

**Аналіз останніх досліджень та публікацій.** Проблеми розгляду індивідуальних трудових спорів досліджуються у роботах В. Д. Архіпова, М. Й. Бару, Н. Б. Болотіної, В. Я. Бурак, С. А. Голощапова, П. Ф. Єлісейкіна, О. М. Куренного, І. В. Лагутіної, В. В. Лазор, П. Д. Пилипенка, С. М. Прилипка, В. Г. Ротаня, В. І. Смолярчука, І. О. Снігірьової, А. І. Ставцевої, В. М. Скобелкіна, В. М. Толкунової, О. М. Ярошенка та ін.

У зв'язку з підготовкою до другого читання проекту Трудового кодексу України (далі — ТК України) потребує докладного аналізу низка важливих теоретичних питань щодо розгляду індивідуальних трудових спорів для наукового обґрунтування змісту відповідних норм законопроекту.

**Постановка завдання.** Метою даної статті є визначення поняття та видів індивідуальних трудових спорів і внесення пропозицій щодо удосконалення норм проекту ТК України у цій сфері.

**Виклад основних положень.** У сучасній юридичній літературі трудовим спором визнаються нерегульовані 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 [1, с. 665].

На думку С. М. Прилипка і О. М. Ярошенка, трудові спори — це не врегульовані шляхом безпосередніх переговорів розбіжності між сторонами соціально-трудових відносин щодо застосування законодавства про працю, встановлення нових або зміни існуючих умов праці, що передані на розгляд уповноваженого юрисдикційного органу [2, с. 715].

Наведені точки зору відомих українських вчених не є безспірними. В обох випадках виникає питання щодо сторін трудових спорів. У першому визначенні поняття трудового спору його сторонами визнаються працівник і роботодавець, що є звуженням кола суб'єктів, між якими виникають розбіжності, оскільки при цьому не враховуються сторони колективних трудових спорів. У другому визначенні йдеться про сторони соціально-трудових відносин, з чим також не можна погодитися. Про розбіжності, що виникли між сторонами соціально-трудових відносин, йдеться у ст.1 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», у зв'язку з чим зазначене визначення трудових спорів, виходячи з букви закону, може бути застосоване лише для колективних трудових спорів.

У чинному КЗпП відсутні легальні визначення поняття та видів індивідуальних трудових спорів. Главою XV КЗпП закріплюється лише порядок розгляду зазначеної категорії трудових спорів. Хоча у нових трудових кодексах, прийнятих на пострадянському просторі, поняття індивідуальних і колективних трудових спорів визначаються. Так, відповідно до ст. 381 Трудового кодексу Російської Федерації індивідуальний трудовий спір — неврегульовані розбіжності між роботодавцем і працівником з питань застосування трудового законодавства та інших нормативних правових актів, які містять норми трудового права, колективного договору, угоди, локального нормативного акту, трудового договору (в тому числі про встановлення або зміну індивідуальних умов праці), про які заявлено в орган із розгляду індивідуальних трудових спорів.

Для визначення поняття індивідуальних трудових спорів необхідно розглянути питання про їх сторони, предмет та момент виникнення.

Серед радянських вчених вагомий внесок у розвиток вчення про індивідуальні трудові спори зробив С. А. Голощапов, який дотримувався широкої трактовки трудових спорів. Він вважав, що трудові спори — це не тільки спори, що виникають із трудових правовідносин, але й спори, що виникають із похідних від трудових правовідносин: із працевлаштування; із відшкодування матеріальної шкоди; правовідносин між профспілковими і господарськими органами з питань виробництва, праці та побуту, соціального страхування працівників та ін. [3, с. 13–15]. Отже, широка трактовка трудових спорів охоплювала трудові спори щодо регулювання трудових відносин та інших безпосередньо пов'язаних з ними відносин (похідних).

Широке розуміння трудового спору зустрічається й у сучасній літературі. Так, на думку В. А. Сафонова, трудовий спір — це розбіжності, що ви-

никають між суб'єктами трудового права щодо застосування законодавства про працю, договорів про працю або встановлення нових умов праці, які вирішуються в порядку, встановленому федеральним законом [4, с. 601].

На нашу думку, слід дотримуватися вузької трактовки трудових спорів як розбіжностей, що виникають між сторонами трудових правовідносин. Як слушно зазначав І. Я. Кисельов, трудовий спір — це неврегульовані розбіжності між сторонами трудових відносин [5, с. 273]. Отже, сторонами індивідуального трудового спору є працівник і роботодавець.

Для визначення поняття індивідуальних трудових спорів необхідно також звернутися до предмету спору. Трудові спори диференціюються не тільки за суб'єктом складом спору (індивідуальні та колективні), а також за його предметом (характером, змістом). Найбільший інтерес викликає розмежування трудових спорів на спори про права (застосування норм) і спори про інтереси (про встановлення умов праці).

Спори про права виникають у разі порушення трудових прав, забезпечених відповідними обов'язками сторін трудового договору. Спори про інтереси мають місце при зіткненні інтересів працівника і роботодавця. І якщо, вирішуючи спір про права, можна зобов'язати сторону, яка порушила трудові права іншої сторони, їх поновити, то вирішення спору про інтереси не може потягнути обов'язки ані працівника, ані роботодавця задовольнити (забезпечити) інтереси один одного. У такому випадку сторонами повинна бути розроблена і підписана угода. Чинним трудовим законодавством України докладно врегульовані тільки індивідуальні трудові спори про права.

Слід звернути увагу ще на одну обставину. Йдеться про безпосередні переговори між працівником і роботодавцем як спосіб вирішення розбіжностей, що виникли між ними. Порядок ведення переговорів, які передують виникненню індивідуального трудового спору, в нормах КЗпП не деталізується. В силу Рекомендації МОП № 130 про розгляд скарг на підприємстві з метою їх вирішення 1967 р. при виникненні будь-яких розбіжностей працівникові важливо здійснити спробу врегулювати їх за допомогою переговорів із роботодавцем.

Однак при цьому не враховується можливість реалізації працівником інших форм захисту порушених трудових прав. Для поновлення порушених трудових прав працівник може використати не тільки таку форму захисту, як безпосереднє звернення до роботодавця, а також й інші форми: звернення до профспілки, державних органів з нагляду за додержанням законодавства про працю, самозахист. У зв'язку з цим доцільно було б визнавати індивідуальним трудовим спором не тільки розбіжності, не врегульовані шляхом безпосередніх переговорів між працівником і роботодавцем, а й розбіжності, які не вдалося врегулювати шляхом застосування інших форм захисту, передбачених законодавством.

Індивідуальний трудовий спір виникає тільки тоді, коли за його розглядом і вирішенням особа звернулася до відповідного юрисдикційного органу (КТС або суд). До цього моменту трудовий спір вважається лише трудовою розбіжністю, яка має матеріально-правовий характер. Процесуальний ха-

рактар розбіжностей виникає при подачі заяви до КТС або позовної заяви до суду, тобто при виникненні індивідуального трудового спору.

Таким чином, на нашу думку, індивідуальними трудовими спорами слід визнавати неврегульовані шляхом безпосередніх переговорів, а також за допомогою інших форм захисту, розбіжності між працівником і роботодавцем щодо застосування трудового законодавства, договорів про працю або встановлення чи зміни умов праці, передані на розгляд відповідного юрисдикційного органу (комісії з трудових спорів, суду).

У науці трудового права трудові спори прийнято класифікувати за різними підставами. Основними є класифікації трудових спорів залежно від: 1) суб'єктів спору (кількості працівників, які беруть участь прямо або непрямо у трудовому спорі); 2) предмету спору.

Чинне законодавство України про вирішення трудових спорів ґрунтується на першій класифікації.

У 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). Як відзначають А. М. Лушніков і М. В. Лушнікова, предмет трудового спору пов'язаний або із застосуванням чинного трудового законодавства, локальних нормативних актів, або із встановленням нових умов праці, не врегульованих законодавством або іншим актом [6, с. 999].

Індивідуальні трудові спори про права (юридичні спори) виникають у зв'язку із застосуванням законів, інших нормативно-правових актів про працю, колективних угод, колективного договору, трудового договору. Такі трудові спори є результатом порушення трудових прав працівника, заподіяння працівником шкоди майну роботодавця, а також припущенням працівника, що роботодавець порушує його трудові права. Прикладами індивідуальних трудових спорів про права є спори про накладення дисциплінарного стягнення, про стягнення заробітної плати, про поновлення на роботі, про притягнення до матеріальної відповідальності та ін.

При розгляді даних трудових спорів здійснюється захист трудових прав працівника або констатується правомірність дій роботодавця. Розгляд індивідуальних трудових спорів про право здійснюється уповноваженим юрисдикційним органом (комісією з трудових спорів, судом) за заявою (позовом) особи, яка вважає, що її право порушено. Тому такі спори прийнято іменувати ще позовними.

Індивідуальні трудові спори про інтереси (економічні спори) виникають з приводу встановлення нових або зміни існуючих умов праці. Такі трудові спори своїм предметом мають не наявні, а майбутні трудові права і обов'язки сторін трудових правовідносин. У даному випадку не відбувається порушення трудових прав (як дійсного, так і такого, що припускається), а розбіжності виникають з приводу реалізації законних інтересів сторін, які можуть бути задоволені при встановленні нових або зміни існуючих умов праці.

При вирішенні таких спорів сторони набувають нових трудових прав або вивозмінюють існуючі трудові права, тим самим реалізуючи свої інтереси.

Реалізація інтересів сторін індивідуального трудового спору найбільш є реальною при досягненні балансу їх інтересів.

Якщо попередні трудові спори були пов'язані з конкретним правом, встановленим в юридичній нормі, то цей вид індивідуальних трудових спорів пов'язаний, як правило, з вимогами сторін встановити кращі умови праці, ніж це передбачено законом або іншим нормативно-правовим актом. Юридичний трудовий спір виникає зазвичай у зв'язку зі скаргою працівника на порушення прав, закріплених у законодавстві або у договорах про працю. І. Я. Кисельов сформував такі критерії розрізнення з цього приводу: кінець економічного спору залежить від співвідношення сторін і може дати одній з них економічну вигоду, додаткові права і пільги; кінець юридичного спору — здійснення тлумачення і реалізація чинного права [7, с. 265].

Прикладами індивідуальних трудових спорів про інтереси є спори про встановлення у трудовому договорі конкретного розміру окладу за штатною посадою, про встановлення додаткової оплати праці працівникові, про встановлення певного кваліфікаційного рангу, категорії, про присвоєння кваліфікаційного розряду робітникові тощо. За логікою речей вирішення таких трудових спорів повинне здійснюватися шляхом досягнення угоди між їх сторонами. Втім у чинному КЗпП не визначено порядок розгляду таких спорів. Статтю 242 КЗпП, яка передбачала порядок вирішення спорів про встановлення умов праці або зміну встановлених умов праці шляхом прийняття рішення власником і профспілковим органом, було виключено Законом України «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» від 18 лютого 1992 р.

Поняття індивідуальних трудових спорів визначається у проекті Трудового кодексу України (далі — проект ТК України), до якого включено Книгу дев'яту «Індивідуальні трудові спори», що складається з трьох глав: Глава 1 «Загальні положення»; Глава 2 «Примирні процедури з розгляду індивідуальних трудових спорів»; Глава 3 «Розгляд індивідуальних трудових спорів у судах» (ст.ст. 417–436).

У частині першій ст. 417 проекту ТК України індивідуальний трудовий спір визначається як трудовий спір між працівником і роботодавцем, що виникає при здійсненні трудових відносин, а в окремих випадках до їх початку або після їх припинення. Далі в частині другій зазначеної статті йдеться про предмет індивідуального трудового спору, яким можуть бути питання укладення, зміни, припинення трудового договору, встановлення або зміни умов праці, оплати праці, виконання вимог трудового законодавства, угод, колективного чи трудового договору, інших вимог працівника або роботодавця щодо порушення їх прав.

Таке визначення поняття індивідуального трудового спору викликає заперечення, оскільки не відповідає наведеним вище положенням теорії трудових спорів.

Не можна також погодитися із визначенням у ч. 2 ст. 417 проекту ТК України предмету індивідуального трудового спору.

Виходячи зі змісту ч. 2 ст. 417 проекту ТК України, до індивідуальних трудових спорів віднесено обидві категорії спорів. Однак чітко предмет індивідуального трудового права у даній статті не визначений. Не можна також погодитися із виокремленням у частині першій ст. 417 спорів щодо укладення, виконання, зміни, розірвання трудового договору, оскільки зазначені спори за предметом також є спорами про застосування чинного трудового законодавства. Отже, предметом індивідуального трудового спору можуть бути питання застосування трудового законодавства, договорів про працю або встановлення чи зміни умов праці.

**Висновки.** Таким чином, видається доцільним визначити поняття індивідуальних трудових спорів у частині першій ст. 417 проекту ТК України як нерегульовані шляхом безпосередніх переговорів, а також за допомогою інших форм захисту розбіжності між працівником і роботодавцем щодо застосування трудового законодавства, договорів про працю або встановлення чи зміни умов праці, передані на розгляд уповноваженого юрисдикційного органу.

У частині другій ст. 417 ТК України предмет індивідуального трудового спору пропонується визначити як питання застосування трудового законодавства, договорів про працю або встановлення чи зміни умов праці.

У ст. 3 «Основні засади правового регулювання трудових відносин» проекту ТК України пункт 14, в якому йдеться про гарантування права на розв'язання індивідуальних і колективних трудових спорів, у тому числі забезпечення права працівників на страйк, викласти у наступній редакції: «14) забезпечення права на вирішення індивідуальних і колективних трудових спорів, а також права на страйк у порядку, встановленому цим Кодексом та іншими нормативно-правовими актами».

Перелік основних прав працівника, передбачених ст. 21 ТК України, доповнити правом на вирішення індивідуальних і колективних трудових спорів, в тому числі правом на страйк, у порядку, встановленому цим Кодексом та іншими нормативно-правовими актами.

Статтею 44 Конституції України закріплено право працюючих на страйк для захисту своїх економічних і соціальних інтересів. Доцільно було б при підготовці змін до Конституції України врахувати зарубіжний законодавчий досвід пострадянських країн і закріпити серед конституційних прав людини і громадянина право на індивідуальні та колективні трудові спори з використанням установлених законом способів їх вирішення, включаючи право на страйк.

### **Список літератури**

1. Болотіна Н. Б. Трудове право України : підручник / Н. Б. Болотіна. — К. : Знання, 2008. — 860 с.
2. Прилипко С. М. Трудове право України : підручник / С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко. — 4-те вид., переробл. і доп. — Х. : ФІНН, 2011. — 800 с.
3. Голощапов С. А. Трудовые споры в СССР / С. А. Голощапов, В. Н. Толкунова. — М. : Изд. ВЮЗИ, 1974. — 143 с.

4. Трудовое право России : учебник для бакалавров / под общ. ред. Е. Б. Хохлова, В. А. Сафонова. — 4-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт Т ; ИД Юрайт, 2012. — 673 с.
5. Киселев И. Я. Трудовое право России и зарубежных стран. Международные нормы труда : учебник / И. Я. Киселев. — Изд. 2-е, испр. и доп. — М. : Эксмо, 2006. — 608 с.
6. Лушников А. М. Курс трудового права : учебник / А. М. Лушников, М. В. Лушникова. В 2 томах. Т. 2. Коллективное трудовое право. Индивидуальное трудовое право. Процессуальное трудовое право. — М. : Статут, 2009. — 1151 с.
7. Киселев И. Я. Сравнительное и международное трудовое право: учебник для вузов / И. Я. Киселев. — М. : Дело, 1999. — 728 с.

**В. М. Дейнека**

Национальный университет «Одесская юридическая академия»,  
кафедра трудового права и права социального обеспечения  
ул. Пионерская, 2, Одесса, 65909, Украина

**ПОНЯТИЕ И ВИДЫ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ**

**Резюме**

В статье определяются понятие и виды индивидуальных трудовых споров на основе анализа специальной литературы и норм действующего трудового законодательства. Вносятся предложения по усовершенствованию положений проекта Трудового кодекса Украины.

**Ключевые слова:** трудовые споры, индивидуальные трудовые споры, предмет индивидуального трудового спора.

**V. N. Dejneka**

National University «Odessa Law Academy»,  
The Department of Labor Law and Social Security Law  
Pionerska str., 2, Odessa, 65009, Ukraine

**DEFINITION AND TYPES OF INDIVIDUAL LABOUR DISPUTES**

**Summary**

Notion and types of individual labor disputes based on the analysis of specific literature and existing labor laws are defined in the article. Proposals are introduced on improvement of the content of the relevant norms of the draft Labour Code of Ukraine.

**Key words:** labor disputes, individual labour disputes, the subject of individual labor dispute.