

## ПОНЯТТЯ ТА ВИДИ КОЛЕКТИВНИХ ТРУДОВИХ СПОРІВ

### CONCEPT AND TYPES OF COLLECTIVE LABOUR DISPUTES

**Чанишева Г.І., д.ю.н., проф.,  
завідувачка кафедри трудового права  
та права соціального забезпечення**

*Національний університет «Одеська юридична академія»*

**Панченко А.О., к.ю.н., доц.,  
доцент кафедри трудового права  
та права соціального забезпечення**

*Національний університет «Одеська юридична академія»*

У статті визначаються поняття та види колективних трудових спорів на підставі аналізу актів чинного законодавства України, законодавчих актів окремих країн ЄС, проекту Закону України «Про колективні трудові спори».

Охарактеризовано окремі позитивні новели Закону України «Про колективні трудові спори», включаючи нові підходи розробників законопроекту до визначення поняття зазначених спорів та їх класифікації.

Враховуючи міжнародні трудові стандарти, практику Міжнародної організації праці, законодавчий досвід зарубіжних країн, насамперед, країн Європейського Союзу, запропоновано в абзаці п'ятому частини першої ст. 2 проекту Закону України «Про колективні трудові спори» закріпити таке визначення їх поняття: «Колективні трудові спори – розбіжності між сторонами колективних трудових відносин щодо:

- 1) встановлення або зміни умов праці;
- 2) укладення чи внесення змін і доповнень до колективних угод (договорів);
- 3) тлумачення нормативно-правових актів, колективних угод (договорів), нормативних актів роботодавця;
- 4) невиконання або неналежного виконання актів чинного законодавства, угод (договорів)».

Обґрунтовано доцільність викладення частини першої ст. 11 «Види колективних трудових спорів, способи та послідовність їх вирішення» проекту Закону України «Про колективні трудові спори» в такій редакції:

«1. Залежно від предмету спору та його сторін колективні трудові спори поділяються на :

а) спори про інтереси – розбіжності щодо встановлення або зміни умов праці, укладення чи внесення змін і доповнень до колективних угод (договорів);

б) спори про права – розбіжності щодо тлумачення нормативно-правових актів, колективних угод (договорів), нормативних актів роботодавця, невиконання або неналежного виконання актів чинного законодавства, колективних угод (договорів)».

**Ключові слова:** трудові спори, колективні трудові спори, класифікація колективних трудових спорів, колективні трудові спори про інтереси, колективні трудові спори про права, законодавство України, законодавство окремих країн ЄС.

The article defines the concept and types of collective labour disputes based on the analysis of acts of the current legislation of Ukraine, legislative acts of individual EU countries, the draft Law of Ukraine «On Collective Labour Disputes».

Some positive novelties of the Law of Ukraine «On Collective Labour Disputes» are characterized, including new approaches of the developers of the draft law to defining the concept of the specified disputes and their classification.

Taking into account international labour standards, the practice of the International Labour Organization, the legislative experience of foreign countries, primarily the countries of the European Union, it is proposed to establish in the fifth paragraph of the first part of Article. 2 of the draft Law of Ukraine «On Collective Labour Disputes» the following definition of their concept: «Collective labour disputes are disagreements between parties to collective labour relations regarding:

- 1) establishing or changing working conditions;
- 2) concluding or introducing changes and additions to collective agreements (contracts);
- 3) interpretation of normative legal acts, collective agreements (contracts), normative acts of the employer;
- 4) non-fulfillment or improper fulfillment of acts of current legislation, agreements (contracts)».

The expediency of the presentation of the first part of Art. 11 «Types of collective labour disputes, methods and sequence of their resolution» of the draft Law of Ukraine «On Collective Labour Disputes» in the following version:

«1. Depending on the subject of the dispute and its parties, collective labour disputes are divided into:

a) disputes about interests - disagreements regarding the establishment or change of working conditions, the conclusion or introduction of changes and additions to collective agreements (contracts);

b) disputes about rights - disagreements regarding the interpretation of normative legal acts, collective agreements (contracts), normative acts of the employer, non-implementation or improper implementation of acts of current legislation, collective agreements (contracts)».

**Key words:** labour disputes, collective labour disputes, classification of collective labour disputes, collective labour disputes about interests, collective labour disputes about rights, legislation of Ukraine, legislation of individual EU countries.

**Постановка проблеми.** Питання про поняття та види колективних трудових спорів завжди були і залишаються актуальними у сучасній науці трудового права, оскільки є одними з ключових питань у вченні про трудові спори та правовій регламентації порядку їх вирішення. Проблеми правового регулювання вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) досліджуються в наукових працях Н.Б. Болотіної, В.Я. Бурака, С.І. Запари, М.І. Іншина, П.Д. Пилипенка, М.В. Сокол, М.П. Стадника, Г.І. Чанишевої, О.М. Ярошенка та ін. Теоретичні та практичні аспекти вирішення зазначених спорів досліджені в дисертації на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук

В.М. Дейнеки «Примірні процедури вирішення трудових спорів (2015) [1], О.В. Пасечник «Вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) за законодавством України та окремих зарубіжних країн» (2021) [2] та ін.

До проблематики вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) звертаються вітчизняні вчені, досліджуючи правовий механізм захисту трудових прав і законних інтересів працівників [3; 4].

У цей час в Україні працюють робочі групи з розробки нового Закону України «Про колективні трудові спори», проекту Трудового кодексу України. У зв'язку з цим концептуальні положення теорії вирішення зазначених спорів

потребують нових підходів з урахуванням міжнародних трудових стандартів, законодавчого досвіду зарубіжних країн, насамперед, країн ЄС. Одними з таких питань є питання про поняття та класифікацію колективних трудових спорів.

**Метою цієї статті** є визначення поняття та видів колективних трудових спорів з урахуванням міжнародних трудових стандартів і позитивного зарубіжного законодавчого досвіду в цій царині.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** У ст. 2 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» від 3 березня 1998 року № 137/98-ВР [5] колективний трудовий спір (конфлікт) визначається як розбіжності, що виникли між сторонами соціально-трудова відносин, щодо: а) встановлення нових або зміни існуючих соціально-економічних умов праці та виробничого побуту; б) укладення чи зміни колективного договору, угоди; в) виконання колективного договору, угоди або окремих їх положень; г) невиконання вимог законодавства про працю.

Послідовність розгляду і вирішення колективного трудового спору (конфлікту) визначена ст. 7 Закону, відповідно до якої розгляд колективного трудового спору (конфлікту) здійснюється з питань, передбачених: пунктами «а» і «б» статті 2 цього Закону, – примирною комісією, а в разі неприйняття рішення у строки, встановлені статтею 9 цього Закону, – трудовим арбітражем; пунктами «в» і «г» статті 2 цього Закону, – трудовим арбітражем.

Проектом Закону України «Про колективні трудові спори» передбачені інші підходи до поняття та визначення зазначених спорів, порядку та способів їх вирішення.

Прийняття нового Закону України «Про колективні трудові спори», проєкт якого розміщений на сайті Національної служби посередництва і примирення [6], має стати важливим кроком на шляху до європейської інтеграції та розвитку теорії трудового права та національного трудового законодавства. Розроблений законопроект у цілому, беззаперечно, заслуговує на позитивну оцінку і має низку суттєвих відмінностей від чинного Закону. Варто звернути увагу на слушне впровадження єдиного терміну «колективні трудові спори» замість терміну «колективні трудові спори (конфлікти)», що змушував науковців і практиків шукати відмінності між термінами «спори» і «конфлікти» за відсутності їх визначення в Законі.

На відміну від чинного Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» від 03 березня 1998 року № 137/98-ВР у законопроекті більш докладно врегульовано порядок вирішення колективних трудових спорів. Чинний Закон містить 34 статті, закріплені у чотирьох підрозділах, плюс розділ V «Прикінцеві положення», а законопроект – 52 статті, 6 розділів і розділ VII «Прикінцеві положення». При цьому не просто збільшено обсяг законопроекту, а передбачено низку принципово нових важливих положень порівняно з чинним Законом.

У законопроекті враховані міжнародні та європейські трудові стандарти, зокрема положення Рекомендації МОП № 92 щодо добровільного примирення та арбітражу 1951 року [7], Європейської соціальної хартії (переглянутої) [8], зокрема норм ст. 6 «Право на укладення колективних договорів», а саме частини третьої – сприяти створенню та використанню належного механізму примирення та добровільного арбітражу для вирішення трудових спорів, та частини четвертої, в якій Сторони визнають право працівників і роботодавців на колективні дії у випадках конфліктів інтересів, включаючи право на страйк, з урахуванням зобов'язань, які можуть впливати з раніше укладених колективних договорів. У проєкті Закону відтворені положення ст. 28 «Право на колективні переговори та дії» Хартії основних прав Європейського Союзу [9], згідно з якою працівники і роботодавці, або їх відповідні організації, мають право відповідно до законодавства Євро-

пейського Союзу і національного законодавства та національних практик, вести переговори і укладати колективні договори на належному рівні, а у випадку конфлікту інтересів – вживати колективних заходів для захисту своїх інтересів, у тому числі використовувати право на страйк.

У законопроекті більш повно відображені інтереси роботодавців, органів виконавчої влади і органів місцевого самоврядування. Зокрема, ст. 12 врегульовано порядок формування вимог стороною-ініціатором колективного трудового спору, ст. 13 – строки їх розгляду, а не тільки формування вимог працівників або профспілки (ст. 4, ст. 5) і строки їх розгляду, як у чинному Законі.

Важливою новелою проєкту Закону України «Про колективні трудові спори» є здійснення класифікації колективних трудових спорів на спори про інтереси та спори про права (ст. 11) із встановленням відповідних способів та послідовності їх вирішення, що відрізняються від порядку вирішення, передбаченого чинним Законом.

Законопроектом установлений альтернативний порядок вирішення колективних трудових спорів. Запроваджено переговори між сторонами та трудову медіацію як етапи розгляду колективного трудового спору про інтереси. Етапами розгляду колективного трудового спору про права є: 1) переговори між сторонами колективного трудового спору; 2) трудовий арбітраж; 3) судовий порядок.

Проектом Закону передбачено примусове виконання рішення трудового арбітражу. Передбачено, що рішення про оголошення та висунення вимог страйку (ст. 35 законопроекту) – також приймається шляхом збору підписів працівників, у т. ч. електронних підписів з використанням засобів електронної комунікації з накладенням удосконаленого електронного підпису або кваліфікованого електронного підпису.

Законопроектом Закону передбачено проведення попереджувального страйку, а норми про страйк закріплені в окремому розділі VI «Страйки та локаути». Останні вперше отримують законодавче врегулювання у новому Законі. Проєкт Закону України «Про колективні трудові спори», безумовно, потребує доопрацювання. Проте зазначені вище та інші законодавчі новели свідчать про його прогресивний характер, насамперед, з точки зору врахування міжнародних та європейських стандартів, кращих законодавчих практик країн ЄС.

В абзці п'ятому частини першої ст. 2 проєкту Закону України «Про колективні трудові спори» колективний трудовий спір визначається як неврегульовані розбіжності, що виникли між сторонами колективних соціально-трудова відносин щодо задоволення інтересу або реалізації прав чи виконання обов'язків однієї (ю) з таких сторін, для вирішення яких сторони можуть вдаватися до примирних процедур, інших встановлених законом засобів вирішення таких розбіжностей, або звертатися до суду.

У науці трудового права при визначенні поняття трудових спорів та їх класифікації застосовуються такі два основні критерії, як: 1) суб'єкти спору (кількість працівників, які беруть участь прямо або непрямо у трудовому спорі); 2) предмет (характер) спору.

Виходячи з визначення поняття колективного трудового спору в абзці п'ятому частини першої ст. 2 законопроекту, сторонами колективного трудового спору є сторони колективних соціально-трудова відносин. Такий підхід розробників проєкту Закону заслуговує на підтримку, адже в науці трудового права обґрунтовано, що відносини із вирішення колективних трудових спорів є колективними трудовими відносинами за своєю правовою природою [10; 11; 12]. Враховуючи це, сторонами колективного трудового спору є саме сторони колективних трудових відносин.

Утім, викликає заперечення застосування у запропонованому визначенні поняття колективного трудового спору термінів «неврегульовані розбіжності» та «соціально-

трудова відносина». Питання про визначення колективних трудових спорів як «неврегульованих розбіжностей» свого часу залишалося дискусійним у науці трудового права. Як видається, все ж таки застосування цього терміну в понятті колективного трудового спору є недоречним. Зрозуміло, що колективний трудовий спір, який виник, завжди залишається неврегульованою розбіжністю до моменту його вирішення. Тобто розбіжності не можуть бути врегульованими – вони або є, або їх немає. Якщо б далі за текстом статті слідувало, що це неврегульовані шляхом безпосередніх переговорів розбіжності, тоді б варто було залишити цей термін. Тим більше, що у визначенні поняття «спори про інтереси» та «спори про право» у ст. 11 законопроекту термін «неврегульовані» вже не застосовується.

Термін «соціально-трудова» відносина так само потребує виключення із актів чинного законодавства, оскільки в юридичній практиці МОП, Законі України «Про соціальний діалог в Україні» [13] йдеться про регулювання трудових, соціальних, економічних відносин. Тобто необхідно виокремлювати «трудова» та «соціальні» відносина, а у визначенні поняття колективного трудового спору в абзаці п'ятому частини першої ст. 2 законопроекту залишити термін «колективні трудові відносина». Це узгоджується й з проектом Трудового кодексу України [14], до структури якого включено окрему Книгу четверту «Колективні трудові відносина».

Потрібно акцентувати увагу на такій прогресивній новелі проекту Закону України «Про колективні трудові спори», як класифікація зазначених спорів на спори про інтереси і спори про право. Ця важлива норма застосовується в термінології МОП, отримала законодавче закріплення в актах країн-членів ЄС. Так, відповідно до частини другої у ст. 213 «Поняття та види трудових спорів Трудового кодексу Литовської Республіки» [15] залежно від предмету спору і суб'єктів, які беруть участь у трудовому спорі, трудові спори поділяються на: 1) трудові спори про право (індивідуальні трудові спори про право і колективні трудові спори про право); 2) колективні трудові спори про інтереси.

У частині четвертій ст. 213 колективний трудовий спір про право визначається як розбіжність між представниками працівників, з одного боку, і роботодавцем або організаціями роботодавців, з іншого боку, у зв'язку з невиконанням або неналежним виконанням норм трудового права або взаємних угод.

Відповідно до частини п'ятої цієї статті колективний трудовий спір про інтерес – розбіжність між представниками працівників, з одного боку, і роботодавцями або організаціями роботодавців, з іншого боку, що виникає у зв'язку з регламентацією взаємних прав і обов'язків сторін або встановленням норм трудового права.

У п. «а» частини першої ст. 11 проекту Закону України «Про колективні трудові спори» спори про інтереси визначені як розбіжності, які виникли щодо встановлення нових або зміни існуючих умов праці, укладення нових або внесення змін до чинних колективних угод (договорів).

Згідно з п. «б» ст. 11 законопроекту спори про право – розбіжності щодо реалізації чи виконання вже існуючих прав та обов'язків, встановлених законодавством про працю, колективною угодою (договором) та локальними нормативними актами роботодавця, тлумачення колек-

тивних угод (договорів) та локальних нормативних актів роботодавця.

Заслугує на підтримку включення розробниками законопроекту до предмету спору про право положення про «тлумачення колективних угод (договорів) та локальних нормативних актів роботодавця». В практиці Міжнародної організації праці прийнято поділяти колективні трудові спори на два види: «спори про право» та «спори про інтереси». Так, відповідно до джерел МОП «спорами про право» є спори, що «виникають у зв'язку з тлумаченням і застосуванням умов праці, які містяться у чинних угодах, про порушення котрих може йти мова, або у чинних законах і нормативних актах». Натомість «спорами щодо інтересів» називають «спори, що виникають у ході колективних переговорів стосовно умов праці» [16].

Однак положення про тлумачення розробники законопроекту обмежили тільки колективними угодами (договорами) та локальними нормативними актами роботодавця. Із наведеного положення із джерел МОП тлумачення як предмет колективного трудового спору розглядається більш широко і охоплює також «закони і нормативні акти». Це доцільно було б врахувати у визначенні поняття колективного трудового спору про право.

Предмет колективного трудового спору в абзаці п'ятому частини першої ст. 2 проекту Закону визначено як «задоволення інтересу або реалізації прав чи обов'язків однієї (ю) з таких сторін». Виходячи із визначень понять спору про інтереси і спору про права у пунктах «а» і «б», слід дійти висновку про неповне визначення предмету колективного трудового спору в абзаці п'ятому частини першої ст. 2 проекту Закону України «Про колективні трудові спори». На нашу думку, предмет колективного трудового спору у визначенні його поняття має корелювати з предметом колективного трудового спору про інтереси та предметом колективного трудового спору про права.

**Висновки.** Таким чином, враховуючи міжнародні трудові стандарти, законодавчий досвід зарубіжних країн, насамперед, країн ЄС, видається доцільним в абзаці п'ятому частини першої ст. 2 проекту Закону України «Про колективні трудові спори» закріпити таке їх визначення: «Колективні трудові спори – розбіжності між сторонами колективних трудових відносин щодо:

- 1) встановлення або зміни умов праці;
- 2) укладення чи внесення змін і доповнень до колективних угод (договорів);
- 3) тлумачення нормативно-правових актів, колективних угод (договорів), нормативних актів роботодавця;
- 4) невиконання або неналежного виконання актів чинного законодавства, угод (договорів)».

Частину першу ст. 11 «Види колективних трудових спорів, способи та послідовність їх вирішення» проекту Закону України «Про колективні трудові спори» видається необхідним викласти в такій редакції:

«1. Залежно від предмету спору та його сторін колективні трудові спори поділяються на :

- а) спори про інтереси – розбіжності щодо встановлення або зміни умов праці, укладення чи внесення змін і доповнень до колективних угод (договорів);
- б) спори про права – розбіжності щодо тлумачення нормативно-правових актів, колективних угод (договорів), нормативних актів роботодавця, невиконання або неналежного виконання актів чинного законодавства, колективних угод (договорів)».

#### ЛІТЕРАТУРА

1. Дейнека В.М. Примірні процедури вирішення трудових спорів: дис. ...канд. юрид. наук: 12.00.05. Одеса, 2015. 200 с.
2. Пасечнік 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.
3. Бурак В.Я. Правовий механізм захисту трудових прав і законних інтересів працівників : монографія. Львів : Львівський національний університет імені Івана Франка, 2021. 440 с.
4. Вавженчук С.Я. Охорона та захист трудових прав працівників : підручник. 3-те вид., перероб. і допов. Харків : Право, 2021. 592 с.

5. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): Закон України від 03 березня 1998 року № 137/98-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1998. №34. Ст. 227.
6. Проект Закону України «Про колективні трудові спори». URL: [https://www.nspp.gov.ua/images/2023/Проект\\_закону\\_Про\\_колективні\\_трудові\\_спори.pdf](https://www.nspp.gov.ua/images/2023/Проект_закону_Про_колективні_трудові_спори.pdf)
7. Рекомендація МОП № 92 щодо добровільного примирення та арбітражу 1951 року. Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1919-1964. Т.1. Женева : Міжнародне бюро праці, 1999. С. 547-548.
8. Європейська соціальна хартія (переглянута) (Страсбург, 3 травня 1996 року). URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994\\_062/print](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_062/print)
9. Хартія основних прав Європейського Союзу від 07 грудня 2000 року. URL: <https://ccl.org.ua/ru/posts/2021/11/hartiya-osnovnyh-prav-evropejskogo-soyuza/>
10. Чанишева Г.І. Колективні трудові правовідносини. Велика українська юридична енциклопедія: у 20 т. Т. 11 Трудове право / ред. кол.: С.М. Прилипко (голова), М.І. Іншин (заст. голови), О.М. Ярошенко та ін. ; Нац. акад. прав. наук України; Ін-т держави і права ім. В.М. Корецького НАН України; Нац. ун-т ім. Ярослава Мудрого. Харків: Видавництво «Право», 2018. С. 254-259.
11. Чанишева Г.І. Поняття та суб'єкти колективних трудових правовідносин. *Право та інновації*: наук.-практ. журн. /ред. кол.: Ю.Є. Атаманова та ін. Х.: Право, 2016. №1 (13). С. 17-22.
12. Чанишева Г.І. Поняття та види колективних трудових правовідносин. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету*. Серія «Юриспруденція». Т.2. 2015. №10-2. С. 4-8.
13. Про соціальний діалог в Україні: Закон України від 23 грудня 2010 р. №2852-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2011. №28. Ст. 255.
14. Проект Трудового кодексу України. URL: [https://spo.fpsu.org.ua/wp-content/uploads/2024/01/1proekt\\_trudovogo\\_kodeksu\\_12.01.2024.pdf](https://spo.fpsu.org.ua/wp-content/uploads/2024/01/1proekt_trudovogo_kodeksu_12.01.2024.pdf)
15. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas Redakcija: 40 - 2023-11-16 (nuo 2023-11-30) Aktualii URL: [https://www.infollex.lt/portal/start\\_ta.asp?act=doc&fr=pop&doc=368200&title=LR%20darbo%20kodeksas#](https://www.infollex.lt/portal/start_ta.asp?act=doc&fr=pop&doc=368200&title=LR%20darbo%20kodeksas#)
16. Kevin Fouli, Mev Kronin (2015) *Profesiynne prymyrennya u kolektyvnykh trudovykh sporakh: praktychnyy posibnyk* [Occupational conciliation in collective employment disputes: a practical guide]. Budapesht: MOP, Hrupa tekhnichnoyi pidtrymky z pytan' hidnoyi pratsi i Byuro MOP dlya krayin Tsentral'noyi ta Skhidnoyi Yevropy.