

РОЗДІЛ 5

ТРУДОВЕ ПРАВО; ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

УДК 331.109+349.22

DOI <https://doi.org/10.32782/2524-0374/2019-4/18>

ОКРЕМІ АСПЕКТИ ВИЗНАЧЕННЯ ТА ХАРАКТЕРИСТИКИ ТРУДОВИХ СПОРІВ

SPECIFIC ASPECTS OF DETERMINATION AND CHARACTERISTICS OF LABOR DISPUTES

**Валенька О.В., к.ю.н., доцент,
доцент кафедри історії та теорії держави і права
Чорноморський національний університет імені Петра Могили**

Зниження соціальних гарантій, масові порушення трудового законодавства, невідповідність нормативно-правової бази нинішнім суспільним відносинам негативно позначаються на соціально-трудових взаємовідносинах між працівниками, роботодавцями та державою, що спричиняє виникнення трудових спорів.

За часів складної економічної ситуації в Україні дуже актуальною є проблема розв'язання трудових спорів. Особливості розгляду судами індивідуальних трудових спорів впливають з особливостей правового закріплення матеріальних та процесуальних норм, оскільки вони містяться у Цивільному процесуальному кодексі, який у сучасній редакції діє з 1 січня 2018 р., та Кодексі законів про працю, який є чинним з 1972 р. На законодавчому рівні не закріплено ні поняття «трудоий спір», ні поняття «індивідуальний трудоий спір», що і зумовлює спрямування наукового пошуку. Метою статті є дослідження поняття «трудоий спір» та встановлення основних ознак трудових спорів. Для досягнення мети були використані формально-логічний та порівняльно-правовий методи, а також метод аналізу та синтезу. Результатом дослідження стала власна пропозиція щодо визначення трудового спору та індивідуально-трудоого спору – це розбіжності, які виникають між працівником та роботодавцем із питань застосування нормативних актів про працю, актів соціального діалогу, а також умов трудового договору, які не врегульовані ними під час безпосередніх переговорів і про які заявлено в орган із розгляду індивідуальних трудових спорів. Запропоновані такі висновки: ознаками, що характеризують трудоий спір, є сторони – працівник або об'єднання працівників та роботодавець або орган, що представляє інтереси роботодавців на відповідному рівні; наявність розбіжності інтересів сторін; предметом розбіжностей є встановлення нових або зміна чинних умов праці; вирішення розбіжностей переважно самими сторонами у примирно-третейському порядку відповідно до передбачених законодавством процедур.

Ключові слова: трудоий конфлікт, неузгоджені протиріччя, сторони трудових відносин, трудове законодавство, інтереси сторін, трудоий договір.

Reduction of social guarantees, massive violations of labor legislation, and the non-compliance of the legal and regulatory framework with current social relations have a negative impact on the social and labor relations between workers, employers and the state, which results in labor disputes.

During the difficult economic situation in Ukraine, the issue of resolving labor disputes is very important. The peculiarities of consideration by the courts of individual labor disputes stem from the peculiarities of the legal consolidation of material and procedural norms, as they are contained in the Civil Procedure Code, which in the modern version operates from January 1, 2018, and the Labor Code, the validity of which began in 1972. At the legislative level, neither the notion of labor dispute, nor the concept of an individual labor dispute, which determines the direction of scientific research, is not fixed.

The purpose of the article is to study the concept of "labor dispute" and the establishment of the main features of labor disputes. To achieve the goal, formal-logical and comparative legal methods, as well as the method of analysis and synthesis were used. The result of the study was its own proposal for the definition of labor dispute and individual labor dispute – this is the discrepancy that arises between the employee and employer on the application of regulations on labor, collective agreement, agreement, as well as the terms of an employment contract, which are not regulated by them during direct negotiations and which are filed with the body for the consideration of individual labor disputes. The following conclusions are suggested: the signs which characterizing the labor dispute are the parties – the employee or association of employees and the employer or the body representing the interests of employers at the appropriate level; the presence of divergent interests of the parties; the subject of differences is the establishment of new or changing existing working conditions; resolving disagreements mainly by the parties in the paranormal arbitration procedure in accordance with the procedures prescribed by law.

Key words: labor conflict, unagreed contravention, parties of labor relations, labor legislation, interests of parties, labor contract.

Із посиленням ринкових процесів в економіці та послабленням контролюючої функції держави щодо трудових відносин, роботодавці дедалі частіше порушують трудові права працівників. А наслідком таких порушень стає виникнення конфліктних ситуацій на рівні підприємства, галузі, регіону.

Нестабільність становища працівників, їхня фактична залежність від роботодавця, наявність такого негативного фактору, як затримка із виплатою заробітної плати, особливо загострюють проблему трудового спору.

Метою статті є дослідження поняття «трудоий спір» та встановлення основних ознак трудових спорів. Тема статті була у центрі уваги таких вчених, як Н.Б. Болотіна, І.В. Дашутін, М.І. Іншин, О.А. Шурін, С.В. Лозовий, В.М. Дейнека та інші. Для досягнення мети були використані такі завдання: проаналізувати наукові дослідження

щодо визначення трудових спорів та індивідуально-трудоових спорів та на основі аналізу запропонувати своє визначення, а також встановити особливості трудових спорів. У дослідженні використовувалися такі методи: формально-логічний та порівняльно-правовий методи, а також метод аналізу та синтезу.

Як зазначає В.В. Лазор, ознаками, що характеризують трудоий конфлікт, є сторони конфлікту – працівник або об'єднання працівників та роботодавець або орган, що представляє інтереси роботодавців на відповідному рівні; наявність розбіжності інтересів сторін; предметом розбіжностей є встановлення нових або зміна чинних умов праці; вирішення розбіжностей переважно самими сторонами у примирно-третейському порядку відповідно до передбачених законодавством процедур [1, с. 10].

На думку П.Д. Пилипенка, трудові спори – це неврегульовані шляхом взаємних переговорів розбіжності між суб'єктами трудових правовідносин, що виникають із приводу застосування трудового законодавства або встановлення чи зміни умов праці [2, с. 141].

В.І. Смолярчук вважає: «Трудовий спір – це неврегульовані розбіжності, що виникли на ґрунті застосування законодавства про працю чи встановлення умов праці робітників і службовців та розглядаються у встановленому законом порядку» [3, с.121].

Інші вчені під трудовими спорами розуміють неврегульовані шляхом безпосередніх переговорів між сторонами трудових та тісно пов'язаних із ними відносинах розбіжності, що викликані дійсними чи надуманими порушеннями прав, що витікають із цих правовідносин, та які розглядаються компетентними органами чи посадовими особами в установленому законом порядку [4, с. 242].

На думку вченого І.Б. Морейна, до основних ознак, які характеризують будь-який трудовий спір, належать такі: його двосторонній характер, вирішення трудового спору на основі змагальності між зацікавленими особами та наявність спеціального органу, що компетентний розглядати справи спільної юрисдикції [5, с. 36].

Визначимо ознаки трудових спорів:

- 1) предметом розбіжностей є невиконання, порушення, неправильне застосування однієї зі сторін чи одним із суб'єктів трудового правовідношення нормативних приписів трудового законодавства;
- 2) розбіжність між учасниками трудових та тісно пов'язаних із ними відносин не була вирішена через безпосередні переговори;
- 3) розбіжність була передана на розгляд певного юрисдикційного органу (КТС або суд);
- 4) сторонами трудового спору можуть бути як працівник і роботодавець, так і інші учасники суспільно-трудо-вих відносин (колектив, наприклад);
- 5) стійкий характер розбіжностей [6, с. 18].

Поряд із поняттям «трудовий спір» у правовій літературі доволі часто вживається термін «трудовий конфлікт». Ці категорії не є тотожними, і їх варто відрізняти. Конфлікт виникає внаслідок розбіжностей і так само, як і останні, є другою, більш активно передумовою спору. Трудовий конфлікт може називати, не проявляючись у відкритій формі, коли сторони ще навіть не намагаються його врегулювати. Важливо мати на увазі, що у суб'єктів трудового права завжди є можливість розв'язання конфлікту добровільно, мирним шляхом, за допомогою переговорів. Найкращим способом вирішення трудового конфлікту є взаємна домовленість сторін, особливо в сучасних умовах, коли більшість працівників, попри невдоволення неправомірними діями роботодавця, нерідко уникають звернення за захистом своїх прав до компетентних органів, побоюючись негативних наслідків для себе.

Трудовий конфлікт вирішується шляхом примирення, компромісу, тобто захист інтересів його учасників має непозовний характер. Відповідно, найважливішою ознакою непозовної форми захисту трудових інтересів сторін цих правовідносин є безпосередня активна участь сторін і їх самостійне, добровільне розв'язання конфлікту. Передбачені законодавством примирно-третейські процедури і спеціально створені органи мають лише сприяти сторонам у вирішенні конфлікту.

Трудовий конфлікт є більш масштабним явищем, аніж трудовий спір, бо виступає як «конфлікт інтересів», ширших від виробничих. Ефективність його врегулювання залежить від своєчасного й правильного застосування норм трудового законодавства. Отже, трудовим конфліктом варто вважати розбіжності, протистояння між працівниками, з одного боку, й роботодавцем – з іншого, з приводу використання законодавчих та інших нормативних актів про працю, колективного трудового договору та

інших угод про працю, умов трудового договору (контракту), а також інших умов, безпосередньо пов'язаних із трудовими правовідносинами чи такими, що впливають із них. Таке формулювання дає змогу визначити не тільки правовий характер трудового конфлікту, а його соціально-економічну складову частину [7, с. 13].

Визначальними ознаками, які відрізняють трудовий спір від конфлікту, є стійкий характер розбіжностей між сторонами трудового спору, їх вирішення в окремо встановленому порядку, розгляд спору спеціальним юрисдикційним органом.

Отже, якщо трудовий конфлікт – це розбіжності інтересів сторін трудового або колективного договорів, які вони намагаються вирішити самостійно під час безпосередніх переговорів, то трудовий спір – це розбіжності інтересів і потреб сторін трудового або колективного договору, що не були врегульовані ними під час безпосередніх переговорів і передані на розгляд до спеціально створеного з цією метою юрисдикційного органу.

Категорію «трудовий спір» варто відрізняти також від поняття «трудова правопорушення», що є приводом для розбіжностей, передумовою спору. Саме трудові правопорушення (невиконання чи неналежне виконання своїх обов'язків сторонами трудових відносин) є одним із дієвих чинників виникнення спорів. Наявність чи відсутність трудового правопорушення встановлює орган, що розглядає трудовий спір.

Зазвичай сторонами трудового спору є найманий працівник / колектив найманих працівників чи профспілкова організація, з одного боку, та роботодавець/роботодавці – з іншого. Проте існують випадки, коли стороною трудового спору може стати особа, яка не є стороною трудових правовідносин. Так, приміром, стороною трудового спору може виступити фізична особа, яка ще не уклала трудовий договір із роботодавцем і є тільки кандидатом на обійняття посади – тобто «потенційний найманий працівник», а також фізична особа, яка вже припинила трудові відносини з роботодавцем, тобто колишній найманий працівник [8, с. 20].

У будь-якому разі дії сторін трудового спору завжди спрямовані на досягнення взаємовиключних, протилежних інтересів, задля досягнення яких вони і починають свідомо вчиняти активні дії, а отже, свідомо й активно протидіяти одна одній. Ініціатором трудового спору, як правило, виступає найманий працівник або колектив працівників, хоча існують випадки, за яких ініціюючою стороною спору може бути й роботодавець.

З огляду на ст. 124 Конституції України звернутися безпосередньо до суду за розглядом індивідуального трудового спору можуть громадяни (працівники), які вважають, що їхні трудові права було порушено, незалежно від того, чи розглядається їхній трудовий спір комісією з трудових спорів (КТС).

Для вирішення трудових спорів законом є певний порядок: процедура їх вирішення, строки подання заяв та прийняття щодо них рішення та їх виконання. Виокремлюють дві стадії вирішення розбіжностей між працівником і роботодавцем. Перша стадія – безпосередні переговори сторін за участю чи без участі виборних профспілкових органів щодо врегулювання розбіжностей між сторонами трудового договору. Друга стадія – вирішення в установленому законом порядку розбіжностей трудового спору, не врегульованих шляхом безпосередніх переговорів.

І.В. Дашутін у дисертаційному дослідженні «Правове регулювання судового захисту трудових прав громадян» пропонує своє визначення трудового спору – розбіжності непозовного та позовного характеру між сторонами трудових відносин та відносин, тісно пов'язаних із ними відносин, які передані на розгляд компетентного органу з розгляду трудових спорів [9, с. 10].

В.М. Дейнека визначає, що трудовий спір – це не врегульовані шляхом безпосередніх переговорів розбіжності

між сторонами трудових відносин щодо застосування норм трудового законодавства, інших нормативно-правових актів, які містять норми трудового права, договорів про працю, встановлення нових або зміна чинних умов праці, які вирішуються у передбаченому трудовим законодавством порядку [10, с. 18].

С.В. Лозовий визначає, що індивідуальний трудовий спір – це розбіжність, що не вирішена добровільно, а розглядається компетентним органом, та виникла між роботодавцем і працівником у сфері трудових і пов'язаних із ними відносин із питань застосування законодавства про працю, правил внутрішнього трудового розпорядку та інших нормативних актів, а також трудових договорів [11, с. 11]. Н.В. Уварова визначає індивідуальним трудовим спором притаманний специфічний правовий стан, що складається між роботодавцем та найманим працівником (потенційним, дійсним або колишнім) внаслідок розгляду компетентним органом наявних між ними розбіжностей щодо правомірності дій однієї сторони щодо іншої при реалізації норм чинного трудового законодавства та/або умов трудового договору [12, с. 54]. Сутнісними ознаками індивідуального трудового спору зазначений вище автор визнає: спір виступає формою захисту, відстоювання сторонами своїх прав та

законних інтересів; через цей спір та його вирішення відбувається відновлення справедливості, відшкодування сторони, яка постраждала, завданої шкоди; трудовий спір є засобом забезпечення дотримання режиму законності та правопорядку у сфері трудових відносин; забезпечується залучення держави в особі компетентних органів для вирішення розбіжностей між роботодавцем та працівником [12, с. 54–55].

Аналіз наукових поглядів, судової практики та пропозицій практиків надав змогу виокремити основні ознаки трудових спорів: предметом є розбіжності щодо невиконання, порушення, неправильного застосування однією із сторін трудових відносин норм трудового законодавства (умов трудового договору або актів соціального діалогу); ці розбіжності не були вирішені учасниками шляхом безпосередніх переговорів; неврегульовані розбіжності були передані на розгляд певному юрисдикційному органу; розбіжності мають стійкий і, як правило, тривалий характер. Індивідуальний трудовий спір можна визначити як розбіжності, які виникають між працівником та роботодавцем із питань застосування нормативних актів про працю, актів соціального діалогу, а також умов трудового договору, які не врегульовані ними під час безпосередніх переговорів і про які заявлено в орган із розгляду індивідуальних трудових спорів.

ЛІТЕРАТУРА

1. Лазор В.В. Проблеми правового регулювання трудових спорів і конфліктів за умов формування ринкових відносин в Україні : автореф. дис... д-ра юрид. наук : 12.00.05. Київський національний ун-т ім. Тараса Шевченка. Київ, 2005. 40 с.
2. Пилипенко П.Д. Трудове право України : Навч. посібник / П.Д. Пилипенко, В.Я. Бурак, З.Я. Козак; під ред. П.Д. Пилипенко. Київ : Істина, 2005. 207 с.
3. Смолярчук В.И. Законодательство о трудовых спорах. *Процессуальные гарантии охраны трудовых прав рабочих и служащих*. Москва : Юрид. лит., 1966. 228 с.
4. Щербина В.І. Трудове право України. Київ : Істина, 2008. 384 с.
5. Морейн И.Б. Основные проблемы правового регулирования отношений, связанных с разбирательством трудовых споров в СССР : автореф. дис. ... докт. юрид. наук : 12.00.05. МГУ. Москва, 1968. 38 с.
6. Галич Р.В. Щодо співвідношення поняття трудовий спір та трудовий конфлікт. *Митна справа*. 2011. № 6. С. 18–21.
7. Кривцова В.М. Юридичний конфлікт як феномен правової дійсності : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.12. Нац. юрид. академія України ім. Я. Мудрого. Харків, 2005. 21 с.
8. Трудові спори та порядок їх розгляду: навч. посібник / За заг. ред. В.В. Жернакова. Харків, 2013. 321 с.
9. Дашутін І.В. Правове регулювання судового захисту трудових прав громадян : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.12. Нац. юрид. академія України ім. Я. Мудрого. Харків, 2008. 25 с.
10. Дейнека В.М. Примірні процедури вирішення трудових спорів : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Нац. університет «Одеська юридична академія». Одеса, 2015. 200 с.
11. Лозовий С.В. Правове регулювання індивідуальних трудових спорів : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.12. Східноукраїнський національний університет імені В. Даля. Луганськ, 2009. 25 с.
12. Уварова Н.В. Поняття та характерні властивості індивідуальних трудових спорів. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. 2016. Випуск 41. С. 52–56.

УДК 342.95+351.741

DOI <https://doi.org/10.32782/2524-0374/2019-4/19m>

СУЧАСНИЙ СТАН ВІДБОРУ ОСІБ, ЯКІ ВПЕРШЕ ПРИЙМАЮТЬСЯ НА СЛУЖБУ В НАЦІОНАЛЬНУ ПОЛІЦІЮ УКРАЇНИ

MODERN STATE OF SELECTION OF PERSONS WHO ARE ENROLLED TO THE NATIONAL POLICE OF UKRAINE FOR THE FIRST TIME

Гарбузюк К.Г., к.ю.н., декан факультету № 2
Харківський національний університет внутрішніх справ

Актуальність статті полягає в тому, що сучасний стан відбору в поліцію можна характеризувати критеріями звітності МВС або ж оцінками суспільних відносин і їх станом нормативно-правового забезпечення. Але передусім доцільно оговорити те, що критерії для оцінювання відбору не використано через їх відсутність у концепції реформування й у МВС України, а тому ми проаналізували низку інших джерел. Аналіз ускладнено невідкритістю МВС у наданні інформації. Зокрема, профільне міністерство з невідомих причин не надало запитувану нами інформацію щодо кількості кандидатів на службу в поліцію та проходження ними відбору. Так, ДКЗ НПУ повідомило, що інформація, яку ми запитували, не передбачена. Також у статті на основі аналізу наукових поглядів учених і норм чинного законодавства досліджено сучасний стан відбору осіб, які вперше приймаються на службу в національну поліцію України. Обґрунтовано, що виключно законодавчою сферою на першопочатковому етапі реформи мають бути охоплені акти, що стосуються матеріальних норм права, а за допомогою підзаконних актів лише нині доцільно конкретизувати законодавчі приписи та порядок їх виконання.

Ключові слова: відбір, кандидати, служба, Національна поліція України, законодавство, нормативно-правове забезпечення.