НАВЧАЛЬНО-НАУКОВИЙ ІНСТИТУТ ПРАВА
ІМ. І. МАЛИНОВСЬКОГО НАЦІОНАЛЬНОГО УНІВЕРСИТЕТУ
«ОСТРОЗЬКА АКАДЕМІЯ»
МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ТАРАСА ШЕВЧЕНКА
МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

Кваліфікаційна наукова
праця на правах рукопису

БОНТЛАБ ВАСИЛЬ ВАСИЛЬОВИЧ

УДК 349.2

ДИСЕРТАЦІЯ

ПРОБЛЕМИ ТЕОРІЇ ТА ПРАКТИКИ НОРМАТИВНО-ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ВИРІШЕННЯ ТРУДОВИХ СПОРІВ (КОНФЛІКТІВ)

Спеціальності 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення

Подається на здобуття наукового ступеня доктора юридичних наук

Дисертація містить результати власних досліджень. Використання ідей, результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне джерело _____В. В. Бонтлаб

Науковий консультант –
Костюк Віктор Леонтійович,
доктор юридичних наук, доцент

Київ – 2019

АНОТАЦІЯ

Бонтлаб В. В. Проблеми теорії та практики нормативно-правового регулювання вирішення трудових спорів (конфліктів). – *Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису*.

Дисертація на здобуття наукового ступеня доктора юридичних наук за спеціальністю 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення. Навчально-науковий інститут права ім. І. Малиновського Національного університету «Острозька академія» – Київський національний університет імені Тараса Шевченка, Київ, 2019.

Дисертацію присвячено комплексному та ґрунтовному аналізу проблем теорії та практики нормативно-правового регулювання вирішення трудових спорів (конфліктів). У роботі з'ясовано специфіку генезису нормативно-правового регулювання вирішення трудових спорів (конфліктів) на території українських земель, які знаходились під юрисдикцією інших держав та в умовах незалежності України. Визначено конституційні засади захисту трудових прав. Досліджено поняття та ознаки нормативно-правового забезпечення вирішення трудових спорів (конфліктів), а також види трудових спорів (конфліктів).

Аргументовано, що виникнення правового регулювання найманої праці не доречно ототожнювати із виникненням правового регулювання вирішення трудових спорів. Однак, при цьому, виникнення правового регулювання найманої праці стало важливою передумовою становлення інституту вирішення трудових спорів. Формування правового регулювання відносин у сфері праці остаточно засвідчило необхідність у наданні працівникам та роботодавцям права у захисті їхніх прав.

Теоретико-правовий аналіз положень вищезазначених нормативно-правових актів дав змогу констатувати, що у процесі розгляду історичної ретроспективи розвитку трудових правовідносин у вищезазначений період, відбувався складний етап виникнення фабричного-трудового законодавства,

яке було спрямовано, передусім, на: 1) нормативно-правове забезпечення умов праці; 2) формування правових механізмів правовідносин між робітниками та роботодавцями; 3) формування механізмів здійснення нагляду у сфері праці крізь призму діяльності фабричних інспекцій; 4) відбувся складний процес формування нормативно-правового забезпечення вирішення трудових спорів (конфліктів).

Зазначено, що на початку XX століття вже існували передумови для виникнення інституту трудових спорів, а також його правового врегулювання. Наявні на той час форми захисту працівниками трудових прав вже віддалено нагадували сучасні. Тому, ця історична епоха є важливою у контексті виникнення та розвитку нормативно-правового регулювання вирішення трудових спорів (конфліктів) на території українських земель.

Основні новели періоду 1917–1991 рр. характеризувалися такими рисами: по-перше, норми Закону були спрямовані на вирішення колективних трудових спорів (конфліктів), з огляду на концепцію примирних процедур; по-друге, норми Закону регламентували вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) з питань застосування чинного законодавства про працю, укладення та виконання умови колективних договорів і угод в частині встановлення нових або зміни наявних соціально-економічних умов праці та побуту між трудовими колективами (колективами підрозділів) і адміністрацією підприємства, установи, організації або галузевими (міжгалузевими) органами управління; по-третє, норми Закону запроваджували систему спеціальних примирних процедур, які покликані сприяти збалансуванню інтересів держави, роботодавців та працівників; по-четверте, визначали механізми реалізації права на страйк.

Констатовано такі особливості радянського періоду у досліджуваному контексті: 1) систематизація та кодифікація трудового законодавства Української РСР (1971 р.) сприяли утвердженню нових підходів до нормативно-правового забезпечення вирішення трудових спорів (конфліктів); 2) удосконалення системи юрисдикційних органів, покликаних

вирішувати трудові спори (конфлікти); 3) удосконалення юридичних процедур, покликаних вирішувати трудові спори (конфлікти); 4) формування нормативно-правового забезпечення вирішення колективних трудових спорів (конфліктів); 5) визначення юридичних примирних процедур вирішення колективних трудових спорів (конфліктів); 6) визначення засад реалізації права на страйк.

Конституція України у системі нормативно-правового забезпечення вирішення трудових спорів (конфліктів), характеризується такими рисами: 1) виступає конституційно-правовим базисом нормативно-правового забезпечення вирішення трудових спорів (конфліктів); 2) виступає конституційно-правовим базисом вирішення трудових спорів (конфліктів); 3) закріплює конституційні механізми правової охорони і захисту права на працю, інших трудових прав; 4) закладає конституційно-правові основи розвитку процесуального законодавства.

Основоположними новелами Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» є: по-перше, визначення умов та порядку виникнення колективного трудового спору (конфлікту); по-друге, легальне визначення поняття «колективний трудовий спір «конфлікт» як «розбіжності, що виникли між сторонами соціально-трудових відносин, щодо: а) встановлення нових або зміни наявних 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; по-третє, законодавче закріплення порядку розгляду колективних трудових спорів (конфліктів) примирною комісією; по-четверте, законодавче закріплення порядку розгляду колективних трудових спорів (конфліктів) трудовим арбітражем; по-п’яте, визначення засад правового статусу Національної комісії посередництва та примирення; по-шосте, визначення порядку організації та проведення страйку; по-сьоме, визначення відповідальності за порушення законодавства про колективні трудові спори (конфлікти).

Основними позитивними ознаками проекту ТК є: 1) більш осучасненою є мета, предмет та принципи майбутнього ТК; 2) пропоновані приписи щодо більш дієвого правового регулювання відносин у сфері праці; 3) акцентовано увагу на питаннях щодо правової охорони та захисту права на працю та інших трудових прав; 4) зосереджено увагу на питаннях щодо нагляду у сфері праці.

Встановлено, що серед пріоритетів проведення в Україні системних реформ та перетворень, ключове місце належить соціальним реформам, зокрема реформі ринку праці. Передусім, це пояснюється тим, що чинний Кодекс законів про працю України, як базовий закон у сфері праці, спрямований на регламентацію трудових відносин «усіх працівників, сприяючи зростанню продуктивності праці, поліпшенню якості роботи, підвищенню ефективності суспільного виробництва і піднесенню на цій основі матеріального і культурного рівня життя працівників, зміцненню трудової дисципліни і поступовому перетворенню праці на благо суспільства на першу життєву потребу кожної працездатної людини. З огляду на це, він не відповідає нинішнім потребам, зокрема тенденціям розвитку суспільства та держави у сфері праці. Найважливішими передумовами здійснення реформи ринку праці та механізмів реалізації, гарантування та захисту системи трудових прав є: невідповідність стану розвитку суспільства та держави; неефективність ринку праці; неефективність та суперечливість актів трудового законодавства; неефективність та декларативність права на працю та інших трудових прав; неефективність механізмів захисту трудових прав; недосконаліть механізмів нагляду та контролю у сфері праці тощо.

Констатовано, що право на судовий захист має низку конституційних, організаційно-правових гарантій. По-перше, права і свободи людини і громадянина захищаються судом. При цьому, кожному гарантується право на оскарження в суді рішень, дій чи бездіяльності органів державної влади, органів місцевого самоврядування, посадових і службових осіб. Це означає, що конституційне право на судовий захист базується на засадах:

універсальності; доступності; відкритості; розумності; професійності тощо. Крім того, право на судовий захист, в окремих випадках, може достукати можливість досудових процедур (наприклад, звернення до КТС, Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини тощо). По-друге, юрисдикція судів поширюється на будь-який юридичний спір. Це означає, що спір правового характеру пов'язаний із захистом прав та свобод людини, зокрема соціально-економічних. По-третє, суддя, здійснюючи правосуддя, є незалежним та керується верховенством права. По-четверте, основними засадами судочинства є: 1) рівність усіх учасників судового процесу перед законом і судом; 2) забезпечення доведеності вини; 3) змагальність сторін та свобода в наданні ними суду своїх доказів і у доведенні перед судом їх переконливості; 4) підтримання публічного обвинувачення в суді прокурором; 5) забезпечення обвинуваченому права на захист; 6) гласність судового процесу та його повне фіксування технічними засобами; 7) розумні строки розгляду справи судом; 8) забезпечення права на апеляційний перегляд справи та у визначених законом випадках – на касаційне оскарження судового рішення; 9) обов'язковість судового рішення. По-п'яте, судочинство провадиться суддею одноосібно, колегією суддів чи судом присяжних. По-шосте, суд ухвалює рішення іменем України, яке є обов'язковим до виконання. При цьому, держава забезпечує виконання судового рішення у визначеному законом порядку, а контроль за його виконанням здійснює суд.

Визначено, що ключовими проблемами нормативно-правового забезпечення вирішення трудових спорів (конфліктів) є: 1) відсутність системної стратегії щодо реформування трудових відносин, яка б передбачала не лише механізми запобігання, а й вирішення спорів (конфліктів) у сфері праці; 2) наявність застарілого, архаїчного та суперечливого трудового законодавства, яке унеможливлює активні реформаторські кроки; 3) відсутність якісних законодавчих механізмів вирішення правових спорів у сфері праці; 4) відсутність якісних та чітких

механізмів гармонізації трудового та процесуального законодавства; 5) наявність складних, суперечливих нормативно-правових механізмів реалізації, правової охорони та захисту права на працю та інших трудових прав; 6) неефективність трудо-правового статусу юрисдикційних органів у сфері праці; 7) відсутність належних механізмів профспілкового впливу на стан дотримання трудових прав; 8) відсутність ефективного нагляду та контролю у сфері праці.

Проаналізовано нормативно-правове регулювання вирішення трудових спорів у КТС та у суді. Виділено особливості нормативно-правового забезпечення вирішення спорів про поновлення на роботі. Здійснено характеристику нормативно-правового забезпечення вирішення трудових спорів (конфліктів) примирно-юрисдикційними органами, а також нормативно-правового забезпечення права на страйк та механізмів його реалізації.

З'ясовано, що класифікація трудових спорів (конфліктів) – це науково-обґрунтований процес розподілу трудових спорів (конфліктів) на окремі категорії, з огляду на їх предметні особливості та інші ознаки. Основними ознаками класифікації трудових спорів (конфліктів) є: 1) науково обґрунтований процес щодо розподілу трудових спорів (конфліктів); 2) основоположні ознаки та критерії класифікації трудових спорів (конфліктів) зумовлені доктринальними підходами науки трудового права, розвитком трудового законодавства (законодавства про працю); 3) спрямована на ідентифікацію окремих трудових спорів (конфліктів); 4) сприяє належному нормативно-правовому забезпеченню трудових спорів (конфліктів); 5) сприяє належному вирішенню трудових спорів (конфліктів); 6) сприяє захисту трудових прав та інтересів учасників правовідносин у сфері праці.

Виявлено, що основними ознаками індивідуального трудового спору є: а) неврегульованість розбіжності між сторонами трудового договору (в окремих випадках, особи – майбутнього працівника); б) тісний зв'язок із

захистом трудових прав та інтересів; в) причиною виникнення є застосування норм актів трудового законодавства, актів соціального партнерства, локальних нормативних актів, трудового договору; г) причиною виникнення є встановлення, зміна чи припинення умов праці; ґ) оформленість розбіжностей у належний спосіб та відповідно до встановлених норм та правил; д) оформлені розбіжності (зазвичай, у вигляді заяви, іншого процесуального документа) та передані на розгляд юрисдикційного органу; е) вирішення відповідно до положень КЗпП України та відповідного процесуального законодавства; є) характерність специфічної процедури обчислення процесуальних строків.

Змістовний теоретико-правовий аналіз положень КЗпП України дав підстави констатувати, що: 1) наявна модель врегулювання індивідуальних трудових спорів не відповідає динаміці соціально-економічних змін та потреб формування ринку праці; 2) врегулювання спорів у КТС потребує удосконалення через паритетне урахування не лише інтересів працівників, а також роботодавця; 3) здійснення належного кадрового забезпечення КТС; 4) удосконалення процедури врегулювання трудових спорів у суді крізь призму запровадження чіткої системи правил та процедур у межах трудового та трудового процесуального законодавства.

Досудова процедура вирішення індивідуального трудового спору – це вирішення індивідуального трудового спору, що ініціюється працівником у КТС на основі принципу верховенства права, шляхом застосування досудових примирних процедур у порядку та на умовах, передбачених трудовим законодавством.

Основними ознаками досудової процедури врегулювання індивідуального трудового спору є: 1) окрема процедура врегулювання індивідуального трудового спору; 2) регламентація на підставі актів трудового законодавства; 3) допуск вирішення індивідуального трудового спору, що безпосередньо не вирішений у відносинах працівника та роботодавця; 4) ініціювання працівником, трудові права, якого порушені;

5) розгляд за правилами розгляду трудових спорів у КТС; 6) можливість оскарження рішення КТС до суду.

Визначено зміст міжнародно-правових стандартів вирішення трудових спорів (конфліктів). Сформовано тенденції подальшого розвитку законодавства про вирішення трудових спорів (конфліктів). Виокремлено обґрунтовані шляхи запозичення позитивного європейського досвіду у національне трудове законодавство у контексті правового регулювання вирішення трудових спорів (конфліктів).

Аргументовано, що стандарти, визначені у актах міжнародного законодавства, які врегульовують окремі питання, пов’язані із вирішенням трудових спорів (конфліктів), закріплені у таких аспектах: 1) стандарти, визначені у Загальній декларації прав людини; 2) стандарти, визначені у Міжнародному пакті про економічні, соціальні і культурні права; 3) стандарти, визначені у Конвенції МОП № 87 щодо свободи асоціацій та права на організацію 1948 року; 4) стандарти, визначені у Конвенції № 154 про сприяння колективним переговорам 1981 року; 5) стандарти, визначені у Конвенції МОП № 87 про свободу асоціації та захист права на організацію 1948 року; 6) стандарти, визначені у Конвенції МОП № 98 про застосування принципів права на організацію і на ведення колективних переговорів 1949 року; 7) стандарти, визначені у Конвенції МОП № 135 про захист прав представників працівників на підприємстві та можливості, що їм надаються 1971 року.

Констатовано, що міжнародними стандартами встановлено положення як колективного захисту трудових прав та інтересів, так і розгляду індивідуальних скарг працівників. Аналіз положень міжнародних стандартів вирішення трудових спорів (конфліктів) дав змогу виділити такі принципи розгляду скарг працівників: сумлінності; розмежування процедури вирішення індивідуальних та колективних скарг; залучення працівників до розгляду скарг та вирішення спорів (конфліктів); дотримання встановленої процедури розгляду скарг та утримання від дій, що можуть ускладнити

розгляд; співпраці роботодавців та представників працівників у сфері кадрової політики на підприємстві; ефективного та об’єктивного розслідування поданих скарг; недопустимості обмеження права працівників звернутися зі скаргою безпосередньо до юрисдикційного органу щодо вирішення спору.

Ключові слова: правове регулювання, трудові відносини, трудові спори, вирішення трудових конфліктів, праця, трудове законодавство.

ANNOTATION

Bontlab V. V. Problems of the theory and practice of regulatory regulation of the settlement of labor disputes (conflicts). – *The qualifying scientific work on the rights of the manuscript.*

The dissertation for the degree of the doctor of legal sciences, speciality 12.00.05 – labour law; social security law. – Educational and Scientific Institute of Law. I. Malinowski National University «Ostroh Academy» – Taras Shevchenko National University of Kyiv of the Ministry of Education and Science of Ukraine. – Kyiv, 2019.

The dissertation is devoted to the complex and thorough analysis of problems of the theory and practice of normative legal regulation of the settlement of labor disputes (conflicts). The specific genesis of the normative legal regulation of the settlement of labor disputes (conflicts) in the territory of the Ukrainian lands, which were under the jurisdiction of other states and in the conditions of the independence of Ukraine, is investigated. The constitutional principles for the protection of labor rights have been determined. The concepts and features of normative legal support for the settlement of labor disputes (conflicts), as well as types of labor disputes (conflicts) are investigated.

It is argued that the emergence of legal regulation of wage labor should not be equated with the emergence of legal regulation of the settlement of labor disputes. But at the same time, the emergence of legal regulation of wage labor

was an important prerequisite for the establishment of an institution for the settlement of labor disputes. The formation of legal regulation of relations in the field of work has finally demonstrated the need to empower employees and employers in protecting their rights.

The theoretical and legal analysis of the provisions of the above-mentioned normative-legal acts made it possible to establish that in the process of reviewing the historical retrospective of the development of labor relations in the above-mentioned period there was a difficult stage of the factory-labor legislation, which was aimed, first of all, at: 1) regulatory and legal conditions, labor; 2) formation of legal mechanisms of legal relations between workers and employers; 3) formation of mechanisms of supervision in the sphere of work through the lens of factory inspections; 4) there was a complex process of formation of regulatory legal support for the settlement of labor disputes (conflicts).

It is noted that as of the beginning of the twentieth century there were already prerequisites for the emergence of the Institute of Labor Disputes, as well as its legal settlement. The forms of protection of labor rights that existed at the time were reminiscent of modern ones. Therefore, this historical epoch is important in the context of the emergence and development of regulatory regulation of the settlement of labor disputes (conflicts) in the territory of Ukrainian lands.

The main features of the period 1917–1991 were characterized by the following features: first, the norms of the Law were directed to the resolution of collective labor disputes (conflicts), based on the concept of conciliation procedures; secondly, the provisions of the Law regulate the resolution of collective labor disputes (conflicts) on the application of the current labor legislation, the conclusion and implementation of the terms of collective agreements and agreements in terms of establishing new or changing existing socio-economic conditions of work and life between labor collectives (units of units) and the administration of the enterprise, institution, organization or sectoral (interbranch) governing bodies; third, the provisions of the Act introduced a

system of special conciliation procedures designed to promote the balance of interests of the state, employers and employees; fourth, determine the mechanisms for exercising the right to strike.

The following features of the Soviet period in the studied context were ascertained: 1) systematization and codification of the labor legislation of the Ukrainian SSR (1971) contributed to the adoption of new approaches to the legal provision of labor disputes (conflicts); 2) improving the system of jurisdictions designed to resolve labor disputes (conflicts); 3) improvement of legal procedures designed to resolve labor disputes (conflicts); 4) formation of regulatory legal support for the resolution of collective labor disputes (conflicts); 5) definition of legal reconciliation procedures for the settlement of collective labor disputes (conflicts); 6) determination of the bases for realization of the right to strike.

The Constitution of Ukraine in the system of regulatory and legal support for the settlement of labor disputes (conflicts), characterized by the following features: 1) acts as a constitutional and legal basis for regulatory and legal support for the resolution of labor disputes (conflicts); 2) acts as a constitutional and legal basis for resolving labor disputes (conflicts); 3) establish the constitutional mechanisms of legal protection and protection of the right to work and other labor rights; 4) lays down the constitutional and legal foundations for the development of procedural legislation.

The basic novelties of the Law of Ukraine «On the procedure for the resolution of collective labor disputes (conflicts)» were: first, the definition of the conditions and procedure for the emergence of collective labor dispute (conflict); second, the legal definition of the term «collective labor dispute" conflict «as» differences arising between the parties to socio-labor relations, regarding: a) the establishment of new or changes in existing socio-economic conditions of work and industrial life; b) the conclusion or change collective agreement, agreement; c) fulfillment of a collective agreement, agreement or their separate provisions; d) non-compliance with the requirements of the labor legislation; third, the legislative consolidation of the procedure for consideration of collective labor

disputes (conflicts) by the conciliation commission; fourth, the legislative consolidation of the procedure for the consideration of collective labor disputes (conflicts) by labor arbitration; Fifth, defining the legal status of the National Mediation and Reconciliation Commission; sixth, determining the organization and organization of the strike; seventh, the recognition of responsibility for violations of the law on collective labor disputes (conflicts).

It was found that among the priorities of systemic reforms and transformations in Ukraine, a key place should be given to social reforms, in particular to the reform of the labor market. First of all, this is due to the fact that the current Labor Code of Ukraine, as a basic law in the field of labor, aims at regulating the labor relations of all workers, contributing to the increase of labor productivity, improving the quality of work, improving the efficiency of social production and raising material and cultural resources on this basis the standard of living of the workers, the strengthening of labor discipline and the gradual transformation of labor for the benefit of society into the first vital need of every able-bodied person. Therefore, it does not meet the needs of today, including the trends of society and the state in the sphere of work. Important prerequisites, implementation of labor market reform and mechanisms for the implementation, guarantee and protection of the labor rights system are the following: mismatch between the state of development of society and the state; labor market inefficiency; inefficiency and contradiction of acts of labor law; inefficiency and declarative nature of the right to work and other labor rights; ineffectiveness of labor rights protection mechanisms; the imperfection of supervisory and control mechanisms in the field of work and the like.

In summary, the right to judicial protection has a number of constitutional, organizational and legal guarantees. First, the rights and freedoms of the individual and the citizen are protected by the court. At the same time, everyone is guaranteed the right to appeal in court the decisions, actions or omissions of state authorities, local self-government bodies, officials and officials. This means that the constitutional right to judicial protection is based on the following principles:

universality; accessibility; openness; reasonableness; professionalism, etc. In addition, the right to judicial protection, in some cases, may override the possibility of pre-trial proceedings (for example, appealing to the CCC, the Verkhovna Rada of Ukraine Commissioner for Human Rights, etc.). Second, the jurisdiction of the courts extends to any legal dispute. This implies a legal dispute, in particular related to the protection of human rights and freedoms, including socio-economic ones. Third, the judge, in the administration of justice, is independent and governed by the rule of law. Fourth, the basic principles of justice are: 1) equality of all participants in the trial before the law and the court; 2) providing proof of guilt; 3) the parties' competitiveness and freedom to present their evidence to the court and to prove their conviction before the court; 4) support of the public prosecution in court by the prosecutor; 5) providing the accused with the right to defense; 6) publicity of the trial and its full fixation by technical means; 7) reasonable time for the court to hear the case; 8) ensuring the right to review the case and, in cases specified by law, to appeal against the court decision; 9) the bindingness of the judgment. Fifth, the trial is conducted by a judge alone, a panel of judges or a jury. Sixth, the court makes a decision in the name of Ukraine, which is binding. At the same time, the state ensures the enforcement of the court decision in the manner prescribed by law, and control over its execution is exercised by the court.

It is determined that the key problems of the legal and regulatory support for resolving labor disputes (conflicts) include the following: 1) the absence of a systematic strategy for reforming labor relations, which would provide not only mechanisms for preventing, but also resolving disputes (conflicts) in the labor sphere; 2) the existence of outdated, archaic and contradictory labor legislation that prevents active reform efforts; 3) lack of quality legislative mechanisms for resolving labor disputes; 4) lack of qualitative and clear mechanisms for harmonization of labor and procedural legislation; 5) availability of complex, contradictory regulatory and legal mechanisms for the implementation, legal protection and protection of the right to work and other labor rights; 6) inefficiency

of the labor-legal status of the judicial authorities in the sphere of work; 7) lack of proper mechanisms of trade union influence on the state of observance of labor rights; 8) lack of effective supervision and control in the field of work.

The regulatory legal regulation of the settlement of labor disputes in the CLD and in the court is analyzed. The peculiarities of the legal support of resolving disputes on resumption at work are highlighted. Characterization of regulatory legal support for the settlement of labor disputes (conflicts) by the conciliation bodies, as well as regulatory legal support for the right to strike and mechanisms for its implementation have been carried out.

It is concluded that the classification of labor disputes (conflicts) is a scientifically-grounded process of division of labor disputes (conflicts) into separate categories, based on their subject peculiarities and other features. The main features of the classification of labor disputes (conflicts) are the following: 1) a scientifically sound process for the distribution of labor disputes (conflicts); 2) the basic features and criteria for the classification of labor disputes (conflicts) due to the doctrinal approaches to the science of labor law, the development of labor law (labor law); 3) aimed at identifying individual labor disputes (conflicts); 4) promote proper legal and regulatory support for labor disputes (conflicts); 5) promote the proper resolution of labor disputes (conflicts); 6) promotes protection of labor rights and interests of participants of legal relations in the sphere of work.

It is revealed that the main features of an individual labor dispute are the following: a) unresolved differences between the parties to the employment contract (in some cases, the person – the future employee); b) closely related to the protection of labor rights and interests; c) arise regarding the application of norms of acts of labor legislation, acts of social partnership, local normative acts, employment contract; c) arise from or about the establishment, modification or termination of working conditions; d) the differences must be duly formulated in accordance with established rules and regulations; e) formalized differences (usually in the form of a statement, other procedural document) and submitted to

the jurisdiction; e) are resolved in accordance with the provisions of the Labor Code of Ukraine and relevant procedural legislation; f) a specific procedure for calculating procedural time limits is characteristic.

A substantive theoretical and legal analysis of the provisions of the Labor Code of Ukraine allows us to state the following: 1) the existing model of the settlement of individual labor disputes does not correspond to the dynamic of socio-economic changes and needs of the formation of the labor market; 2) settlement of disputes in the CCC requires improvement through parity consideration not only of the interests of employees but also of the employer; 3) implementation of adequate staffing of CCC; 4) improving the procedure for settling labor disputes in court through the prism of introducing a clear system of rules and procedures within the framework of labor and labor procedural legislation.

The pre-litigation procedure for the resolution of an individual labor dispute is the resolution of an individual labor dispute initiated by an employee at the CTC based on the rule of law through the application of pre-trial conciliation procedures in the manner and under the conditions provided by labor law. The main features of the pre-trial procedure for the settlement of individual labor dispute are the following: 1) a separate procedure for the settlement of individual labor dispute; 2) regulated on the basis of acts of labor law; 3) allow the resolution of an individual labor dispute that is not directly resolved in the relationship of employee and employer; 4) is initiated by an employee whose labor rights are violated; 5) is considered according to the rules of labor disputes in the CCC; 6) the decision of the CCC can be appealed to the court.

The content of international legal standards for resolving labor disputes (conflicts) has been determined. The tendencies of further development of legislation on the settlement of labor disputes (conflicts) have been formed. The ways of borrowing positive European experience into national labor legislation in the context of the legal regulation of the settlement of labor disputes (conflicts) are singled out.

It is argued that the standards defined in international legal acts that regulate specific issues related to the resolution of labor disputes (conflicts) are enshrined in the following aspects: 1) standards defined in the Universal Declaration of Human Rights; 2) the standards set out in the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights; 3) the standards set out in ILO Convention No. 87 on Freedom of Association and the Right to Organize in 1948; 4) the standards set out in Convention No. 154 on the Facilitation of Collective Bargaining in 1981; 5) the standards set out in ILO Convention 87 on Freedom of Association and the Protection of the Right to Organize in 1948; 6) the standards set out in ILO Convention No. 98 on the Application of the Principles of the Right to Organize and to Collective Bargaining in 1949; 7) the standards set out in ILO Convention No. 135 on the Protection of the Rights of Workers' Representatives and the Opportunities afforded them in 1971.

It is concluded that the international standards set provisions for both collective protection of labor rights and interests, and the consideration of individual complaints of employees. The analysis of the provisions of the international standards for the settlement of labor disputes (conflicts) allows to distinguish the following principles of dealing with employee complaints: honesty; delimitation of the procedure for resolving individual and collective complaints; involvement of employees in the handling of complaints and the settlement of disputes (conflicts); adherence to the established complaint procedure and refraining from actions that may complicate the review; cooperation of employers and employees' representatives in the field of personnel policy at the enterprise; effective and objective investigation of complaints; the inadmissibility of limiting the right of employees to file a complaint directly with a judicial authority to resolve a dispute.

Key words: legal regulation, labor relations, labor disputes, resolution of labor conflicts, labor, labor legislation.

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

Монографія:

1. Бонтлаб В. В. Проблеми теорії та практики нормативно-правового регулювання вирішення трудових спорів (конфліктів): монографія. Київ: Вид-во «ПВГОІ «Видавництво «Людмила», 2019. 420 с.

Статті у наукових фахових виданнях України
та наукових періодичних виданнях інших держав:

2. Бонтлаб В. В. Історико-правові передумови правового регулювання вирішення трудових спорів. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: «Право»*. 2015. Випуск 33. Ч. 2. Т. 4. С. 212–217.

3. Бонтлаб В. В. Теоретико-правова характеристика нормативно-правового забезпечення вирішення трудових спорів (конфліктів). *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: «Право»*. 2015. Випуск 34. Ч. 2. Т. 4. С. 156–162.

4. Бонтлаб В. В. Становлення нормативно-правового регулювання вирішення трудових спорів (конфліктів) на території українських земель у радянський період (1917–1991 роки). *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: «Право».* 2016. Випуск. 40. Том. 3. С. 102–106.

5. Бонтлаб В. В. Нормативно-правове регулювання вирішення трудових спорів у КТС. *Прикарпатський юридичний вісник*. 2017. Випуск 1. Том 4. С. 155–162.

6. Бонтлаб В. В. Характеристика особенностей нормативно-правового обеспечения решения коллективных трудовых споров (конфликтов). *Право и закон*. 2017. № 3. С. 48–55.

7. Бонтлаб В. В. Нормативно-правовое обеспечение решения трудовых споров (конфликтов) примирительно-юрисдикционными органами. *Право и политика.* 2018. № 2. С. 36–42.

8. Бонтлаб В. В. Класифікація трудових спорів (конфліктів). *Соціальне право*. 2018. № 3. С. 133–139.

9. Бонтлаб В. В. Конституційне право на страйк: науково-теоретичний аспект. *Публічне право*. 2018. № 3. С. 78–86.

10. Бонтлаб В. В. Понятие и сущность нормативно-правового обеспечения решения коллективных трудовых споров (конфликтов). *Право и закон.* 2018. № 4. С. 45–52.

11. Бонтлаб В. В. Законодавче забезпечення вирішення індивідуальних трудових спорів: науково-теоретичний аспект. *Держава і регіони. Серія: «Право»*. 2018. № 4 (62). С. 58–64.

12. Бонтлаб В. В. Конституційні засади захисту трудових прав: науково-теоретичний аспект. *Актуальні проблеми вітчизняної юриспруденції*. 2018. № 4. С. 86–90.

13. Бонтлаб В. В. Розвиток законодавства про вирішення трудових спорів (конфліктів) у період незалежності України: історико-правовий контекст. *Вчені записки ТНУ імені В. І. Вернадського. Серія: «Юридичні науки»*. 2018. Том 29 (68). № 6. С. 55–61.

14. Бонтлаб В. В. Право на судовий захист трудових прав: науково-теоретичний аспект. *Підприємництво, господарство право*. 2018. № 9. С. 68–75.

15. Бонтлаб В. В. Нормативно-правове регулювання вирішення трудових спорів (конфліктів) у державах-членах ЄС. *Visegrad journal on human rights*. 2018. № 6/3. P. 41–47.

16. Бонтлаб В. В. Нормативно-правове забезпечення вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): науково-теоретичний аспект. *Підприємництво, господарство і право*. 2018. № 11. С. 50–55.

17. Бонтлаб В. В. Досудова процедура вирішення індивідуальних трудових спорів в умовах сьогодення: сутність, ознаки, тенденції законодавчої регламентації. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: «Право»*. 2018. Випуск 53. Т. 1. С. 139–144.

18. Бонтлаб В. В. Нормативно-правове забезпечення вирішення трудових спорів у суді. *Соціальне право*. 2019. № 1. С. 179–186.

19. Бонтлаб В. В. Нормативно-правове регулювання вирішення трудових спорів (конфліктів) у Франції. *Науковий вісник публічного та приватного права*. 2019. Випуск 2. С. 129–135.

20. Бонтлаб В. В. Особливості нормативно-правове забезпечення вирішення спорів про поновлення на роботі. *Науковий вісник публічного та приватного права*. 2019. Випуск 3. С. 113–119.

21. Бонтлаб В. В. Нормативно-правове забезпечення оскарження рішень судів в індивідуальних трудових спорах. *Соціальне право*. 2019. № 2. С. 33–39.

22. Бонтлаб В. В. Генезис нормативно-правового обеспечения решения трудовых споров (конфликтов) в досоветский период: научно-теоретический аспект. *Legia si Viata*. 2019. № 3. С. 9–13.

Матеріали наукових конференцій:

23. Біда К. М., Бонтлаб В. В. Право на судовий захист та соціальні реформи: проблеми та сучасні виклики. *Пенсійна реформа та права осіб з інвалідністю: проблеми та перспективи*: матеріали Всеукраїнського (національного) круглого столу. Київ, 2012. С. 42–45.

24. Бонтлаб В. В., Біда К. М. Конституційно-правові основи правосуддя в контексті соціальних реформ. *Соціальні ініціативи Президента України та права інвалідів*: матеріали Всеукраїнської конференції ВГОІ «Інститут реабілітації та соціальних технологій». Київ, 2013. С. 89–91.

25. Бонтлаб В. В. Інституційні новації права на судовий захист у контексті новітньої судово правової реформи. *Актуальні проблеми соціального права*: збірник матеріалів учасників Всеукраїнських соціальних програм (заходів) ВГОІ «Інститут реабілітації та соціальних технологій» у 2016 р. / за заг. ред. М. І. Іншина, В. Л. Костюка, В. П. Мельника. Київ, 2016. Випуск 2. С. 55–56.

26. Бонтлаб В. В. Ознаки нормативно-правового забезпечення вирішення трудових спорів (конфліктів). *Реформування національного та міжнародного права: перспективи та пріоритети*: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (м. Одеса, 20–21 січня 2017 р.). Одеса: ГО «Причорноморська фундація права», 2017. С. 22–24.

27. Бонтлаб В. В. Поняття нормативно-правового забезпечення вирішення індивідуальних трудових спорів. *Актуальні проблеми реформування системи законодавства України:* матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (м. Запоріжжя, 27–28 січня 2017 р.). Запоріжжя: Запорізька міська громадська організація «Істина», 2017. С. 87–88.

28. Бонтлаб В. В. Конституція України у механізмі захисту трудових прав: проблеми та перспективи. *Актуальні проблеми соціального права. Випуск IV: науково-практичний посібник*: збірник матеріалів Всеукраїнських соціальних програм (заходів) ВГОІ «Інститут реабілітації та соціальних технологій» у 2017 р. / за заг. ред. М. І. Іншина, В. Л. Костюка, В. П. Мельника. Київ: ПВГОІ «ІР СТ Україна», 2018. С. 98–100.

29. Бонтлаб В. В. Новели правового статусу КТС у проекті Трудового кодексу: проблеми та перспективи законодавчого забезпечення. *Правове забезпечення соціальної безпеки в умовах євроінтеграційних процесів*: тези доп. сучасн. ІІ Всеукр. наук.-прак. конф. (м. Київ, 26 жовтня 2018 р.) / за ред. проф. М. І. Іншина, к.ю.н. І. С. Сахарук. Київ: ФОП Маслаков, 2018. С. 68–71.

30. Бонтлаб В. В. Специфіка нормативно-правового регулювання вирішення трудових спорів (конфліктів) у Німеччині. *Реформування національного та міжнародного права: перспективи та пріоритети*: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (м. Одеса, 18–19 січня 2019 р.). Одеса: ГО «Причорноморська фундація права», 2018. С. 56–57.

31. Бонтлаб В. В. Нормативно-правове регулювання вирішення трудових спорів (конфліктів) в Австрії. *Актуальні проблеми реформування системи законодавства України*: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (м. Запоріжжя, 25–26 січня 2019 р.). Запоріжжя: Запорізька міська громадська організація «Істина», 2019. С. 17–19.

32. Бонтлаб В. В. Особливості нормативно-правового регулювання вирішення трудових спорів (конфліктів) у Франції: напрями запозичення у національне трудове законодавство. *Верховенство права у процесі державотворення та захисту прав людини в Україні*: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (м. Одеса, 8–9 лютого 2019 р.). Одеса: ГО «Причорноморська фундація права», 2019. С. 21–22.

33. Бонтлаб В. В. Нормативно-правове регулювання вирішення трудових спорів (конфліктів) у Польщі. *Право як ефективний суспільний регулятор*: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (м. Львів, 15–16 лютого 2019 р.). Львів: Західноукраїнська організація «Центр правничих ініціатив», 2019. С. 14–16.

ЗМІСТ

ВСТУП.....4

РОЗДІЛ 1 ІСТОРИКО-ПРАВОВІ ОСНОВИ ВИРІШЕННЯ ТРУДОВИХ СПОРІВ (КОНФЛІКТІВ).....18

1.1 Історико-правові передумови зародження правового регулювання вирішення трудових спорів 18

1.2 Виникнення та розвиток нормативно-правового регулювання вирішення трудових спорів (конфліктів) на території українських земель у дореволюційний період (до 1917 р.) 33

1.3 Становлення нормативно-правового регулювання вирішення трудових спорів (конфліктів) на території українських земель у радянський період (1917–1991 рр.) 47

1.4 Розвиток законодавства про вирішення трудових спорів (конфліктів) в період незалежності України 61

Висновки до Розділу 1.....77

РОЗДІЛ 2 ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВІ ЗАСАДИ ВИРІШЕННЯ ТРУДОВИХ СПОРІВ (КОНФЛІКТІВ).....82

2.1 Конституційні засади захисту трудових прав.....82

2.2 Право на судовий захист трудових прав.....91

2.3 Поняття та ознаки нормативно-правового забезпечення вирішення трудових спорів (конфліктів) 102

2.4 Класифікація трудових спорів (конфліктів) 114

Висновки до Розділу 2.....127

РОЗДІЛ 3 НОРМАТИВНО-ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ВИРІШЕННЯ ІНДИВІДУАЛЬНИХ ТРУДОВИХ СПОРІВ..... 130

3.1 Поняття та ознаки нормативно-правового забезпечення вирішення індивідуальних трудових спорів.....130

3.2 Нормативно-правове регулювання вирішення трудових спорів у КТС.144

3.3 Нормативно-правове забезпечення вирішення трудових спорів у суді .158

3.4 Особливості нормативно-правового забезпечення вирішення спорів про поновлення на роботі 176
3.5 Нормативно-правове забезпечення процедур оскарження рішень суду в індивідуальних трудових спорах 189
Висновки до Розділу 3.....218

РОЗДІЛ 4 НОРМАТИВНО-ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ВИРІШЕННЯ КОЛЕКТИВНИХ ТРУДОВИХ СПОРІВ (КОНФЛІКТІВ) 225
4.1 Поняття та ознаки нормативно-правового забезпечення вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) 225
4.2 Нормативно-правове забезпечення вирішення трудових спорів (конфліктів) примирно-юрисдикційними органами 242
4.3 Нормативно-правове забезпечення права на страйк та механізмів його реалізації.....263
Висновки до Розділу 4.....280

РОЗДІЛ 5 КОНЦЕПТУАЛЬНІ ОСНОВИ ОПТИМІЗАЦІЇ НОРМАТИВНО-ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ СПОРІВ (КОНФЛІКТІВ) 287
5.1 Міжнародно-правові стандарти вирішення трудових спорів (конфліктів) 287
5.2 Тенденції подальшого розвитку законодавства про вирішення трудових спорів (конфліктів).....307
5.3 Нормативно-правове регулювання вирішення трудових спорів (конфліктів) у державах-членах ЄС: напрями запозичення зарубіжного досвіду у національне трудове законодавство.....318
Висновки до Розділу 5 354

ВИСНОВКИ 358
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ 366
ДОДАТКИ.....412

ВСТУП

Актуальність теми. Недотримання трудових прав працівників, а також численні їх порушення зумовили виникнення великої кількості трудових спорів (конфліктів) за останні роки. Вказане негативно відображається на регулюванні трудових відносин і гальмує подальший розвиток національної економіки загалом. Так, середньомісячна кількість економічно активного населення віком 15–70 років становила 17,9 млн осіб (дані наведено за результатами вибіркового обстеження населення (домогосподарств) з питань економічної активності в середньому за 2017 р.), з яких 16,2 млн були зайняті економічною діяльністю, а решта (1,7 млн) – безробітні, тобто особи, які не мали роботи, але активно її шукали як самостійно, так і за допомогою державної служби зайнятості. Рівень зайнятості населення становив: у віці 15–70 років – 56,1 %, а в працездатному віці – 64,5 %. Рівень безробіття (за методологією МОП) серед економічно активного населення віком 15–70 років становив 9,5 %, а працездатного віку – 9,9 %. З огляду на це, необхідно відзначити, що з 17 млн працездатного населення України, яке Держстат нарахував на 1 січня 2019 року, на постійній основі працювали 7,7 млн осіб.

Крім того, спостерігається тенденція до уповільнення розвитку ринку праці, якості умов праці, зменшення чисельності ефективних та сучасних робочих місць, що посилює процеси зовнішньої трудової міграції. Лише за 2015–2017 роки оцінка трудових мігрантів з України становить 4 млн осіб. Значний вплив на ринок праці України здійснюють світові тенденції та тренди. Інтелектуалізація ринку праці, впровадження новітніх інноваційних технологій зумовлює звуження сфер людської трудової діяльності.

Уповільнення процесів щодо вироблення якісної стратегії реформ у соціально-економічній сфері спричинено неефективністю правового регулювання трудових відносин, незадовільним станом базового закону – Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП), який було ухвалено ще

10 грудня 1971 року. При цьому, протягом усього періоду його чинності парламент намагався ситуативно удосконалити зміст, що обумовило відставання норм цього нормативно-правового акту від реального стану ринку праці, трудових відносин. Це саме стосується і більшості актів трудового законодавства, які мали орієнтацію на рамкове рішення окремих проблем з питань праці.

Закономірно, що ці та інші, пов'язані із ними, процеси стали не лише на заваді реальних реформ ринку праці, а призвели до формування неякісних механізмів реалізації права на працю, інших трудових прав, передумов до виникнення численних трудових спорів. Події останнього періоду на ринку праці вказують на тенденцію системного характеру порушень трудових прав, до зростання трудових спорів.

У зв'язку із системним характером цього явища, нагальною є розробка фундаментальних науково-теоретичних векторів, засад та положень щодо сучасного нормативно-правового регулювання вирішення трудових спорів (конфліктів) та формування обґрунтованих пропозицій щодо шляхів вирішення проблем у вказаній сфері.

Теоретичні засади нормативно-правового регулювання вирішення трудових спорів (конфліктів) у теорії права в сучасних умовах частково були розроблені та удосконалені такими вченими-юристами, як: В. М. Андріїв, Я. І. Безугла, Н. Б. Болотіна, М. І. Боднарук, В. М. Божко, С. Я. Вавженчук, Т. М. Вахонєва, В. С. Венедіктов, С. В. Венедіктов, С. В. Вишновецька, Н. Д. Гетьманцева, Ю. М. Гришина, І. В. Дашутін, В. В. Жернаков, Д. В. Журавльов, Т. А. Занфірова, І. В. Зуб, І. П. Жигалкін, М. І. Іншин, М. М. Клемпарський, О. О. Коваленко, Р. І. Кондратьєв, В. Л. Костюк, І. В. Лагутіна, В. В. Лазор, Л. І. Лазор, С. С. Лукаш, А. Р. Мацюк, К. Ю. Мельник, Н. О. Мельничук, Л. В. Могілевський, О. В. Москаленко, О. М. Обушенко, О. Т. Панасюк, П. Д. Пилипенко, С. В. Попов, С. М. Прилипко, В. І. Прокопенко, О. І. Процевський, В. О. Процевський, В. Г. Ротань, А. М. Слюсар, Н. М. Стаховська, Б. І. Сташків, Н. М. Хуторян, Г. І. Чанишева, М. В. Чічкань,

Ю. В. Чижмарь, С. М. Черноус, Р. І. Шабанов, І. І. Шамшина, В. І. Щербина, О. М. Ярошенко та інші.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дисертаційна робота виконана на кафедрі муніципального права та адміністративно-правових дисциплін у межах комплексної науково-дослідної теми «Адміністративний метод правового регулювання у фінансових, адміністративних та трудових відносинах» (номер державної реєстрації: 0113U001049), яка досліджується Навчально-науковим інститутом права ім. І. Малиновського національного університету «Острозька академія».

Дисертаційне дослідження спрямоване на виконання Стратегії сталого розвитку «Україна – 2020», схваленої Указом Президента України від 12 січня 2015 року № 5/2015; Стратегії розвитку наукових досліджень Національної академії правових наук України на 2016–2020 рр., схваленої постановою загальних зборів Національної академії правових наук України від 3 березня 2016 року.

Мета і завдання дослідження. *Метою* дисертаційного дослідження є розробка теоретико-практичних пропозицій та рекомендацій щодо усунення проблем правового регулювання вирішення трудових спорів (конфліктів).

Для реалізації зазначеної мети, необхідно виконати такі *завдання*:

– охарактеризувати історико-правові передумови правового регулювання вирішення трудових спорів;

– визначити особливості становлення нормативно-правового регулювання вирішення трудових спорів (конфліктів) на території українських земель у радянський період (1917–1991 роки);

– дослідити специфіку розвитку законодавства про вирішення трудових спорів (конфліктів) в період незалежності України;

– здійснити авторську класифікацію трудових спорів (конфліктів);

– розкрити зміст права на судовий захист трудових прав;

– конкретизувати поняття та ознаки нормативно-правового забезпечення вирішення індивідуальних трудових спорів;

– виокремити елементи нормативно-правового забезпечення вирішення трудових спорів у суді;

– виділити ознаки нормативно-правового забезпечення вирішення колективних трудових спорів (конфліктів);

– сформулювати доктринальні проблеми нормативно-правового забезпечення вирішення колективних трудових спорів (конфліктів);

– здійснити теоретико-правовий аналіз практичних проблем нормативно-правового забезпечення вирішення колективних трудових спорів (конфліктів);

– запропонувати тенденції подальшого розвитку правового регулювання вирішення трудових спорів (конфліктів);

– розробити конкретні пропозиції щодо шляхів запозичення зарубіжного досвіду правового регулювання вирішення трудових спорів (конфліктів).

Об'єктом дослідження є система суспільних відносин щодо здійснення захисту трудових прав.

Предметом дослідження є проблеми теорії та практики нормативно-правового регулювання вирішення трудових спорів (конфліктів).

Методи дослідження. Методологічною основою дослідження дисертаційної роботи слугує комплекс сучасних як загальних, так і спеціальних теоретико-методологічних засобів наукового пізнання явищ і процесів, котрі мають місце у суспільстві. Положення, висновки та рекомендації, що містяться у роботі, достатньою мірою аргументовані, науково обґрунтовані і достовірні. Наукове дослідження побудовано на застосуванні загального системно-структурного методу, основні елементи якого забезпечили високий ефект побудови моделей розв'язання поставлених завдань. В основі наукового аналізу правового регулювання вирішення трудових спорів (конфліктів) лежать, зокрема, такі методи: діалектичний, системний, порівняльно-правовий, логічні методи і прийоми. Нормативною основою роботи стали нормативно-правові акти національного

законодавства радянського та сучасного періодів, проекти законів й інших нормативних документів, а також міжнародні та зарубіжні джерела щодо забезпечення вирішення трудових спорів (конфліктів).

Наукова новизна одержаних результатів полягає в тому, що дисертація є першою спробою комплексно, з використанням сучасних методів пізнання, з урахуванням новітніх досягнень науки трудового права дослідити проблеми правового регулювання вирішення трудових спорів (конфліктів). За результатами дисертаційного дослідження, сформульовано авторські основні положення, зокрема:

вперше:

– комплексно виділено перелік основних тенденцій удосконалення досудового врегулювання індивідуальних трудових спорів, а саме: 1) розвиток інклюзивного суспільства, зокрема ринку праці; 2) формування новітніх підходів щодо запобігання правопорушенням у сфері праці, поваги до трудових прав; 3) підвищення ефективності, дієвості, доступності діяльності КТС, з огляду на об'єктивні засади урахування потреб, інтересів працівників та роботодавців; 4) розвиток КТС як примирного юрисдикційного органу, що формуватиметься на паритетних засадах працівниками та роботодавцем; 5) здійснення новітньої кодифікації трудового законодавства шляхом ухвалення парламентом Трудового кодексу України, який має закласти механізми попередження трудових правопорушень та трудових спорів (конфліктів); 6) розробка, проведення експертиз, слухань проекту Трудового процесуального кодексу, який має передбачати дієві механізми досудового врегулювання індивідуальних трудових спорів; 7) ухвалення парламентом Трудового процесуального кодексу як кодифікованого закону у сфері досудового вирішення трудових спорів (конфліктів);

– сформульовано групу тенденцій удосконалення вирішення індивідуального трудового спору у суді, а саме: здійснення ефективної реформи ринку праці та новітньої судово-правової реформи; передбачення

спрощеної процедури звернення до суду за захистом трудових прав, зокрема щодо підготовки та подачі позовної заяви, інших документів; передбачення дієвих механізмів доступності права на звернення до суду за захистом трудових прав для осіб з інвалідністю та інших соціально вразливих категорій працівників; законодавче закріплення трудо-процесуальних процедур вирішення індивідуальних трудових спорів у судовому порядку; доопрацювання проекту Трудового кодексу шляхом внесення коректив щодо прозорості, доступності, відкритості вирішення індивідуальних трудових спорів у судовому порядку як складова ухвалення комплексної судово-правової реформи на основі узгодження інтересів роботодавців, працівників та держави, з огляду на здобутки правової доктрини, напрацювань провідних шкіл трудового права, експертів та розробка проекту Трудового процесуального кодексу України; ухвалення Трудового та Трудового процесуального кодексів України, як результат консенсусу суспільства, держави, наукових шкіл соціального права;

– обґрунтовано та з'ясовано основні ознаки класифікації трудових спорів (конфліктів): 1) наукове аргументування процесу щодо розподілу трудових спорів (конфліктів); 2) зумовленість доктринальними підходами науки трудового права, розвитком трудового законодавства (законодавства про працю); 3) спрямування на ідентифікацію окремих трудових спорів (конфліктів); 4) сприяння належному нормативно-правовому забезпеченню трудових спорів (конфліктів); 5) сприяння належному вирішенню трудових спорів (конфліктів); 6) сприяння захисту трудових прав та інтересів учасників правовідносин у сфері праці;

– виведено повну класифікацію трудових спорів (конфліктів): трудові спори (конфлікти) у сфері зайнятості та працевлаштування; трудові спори (конфлікти) у сфері функціонування ринку праці; трудові спори (конфлікти) на етапі виникнення, зміни та припинення соціального партнерства (здійснення соціального діалогу); трудові спори (конфлікти) на етапі укладення трудового договору (окремих видів трудових договорів);

трудові спори (конфлікти) у сфері робочого часу; трудові спори (конфлікти) у сфері часу відпочинку; трудові спори (конфлікти) у сфері оплати праці, зокрема виплати заробітної плати; трудові спори (конфлікти) з питань дотримання трудової дисципліни; трудові спори (конфлікти) з питань дисциплінарної відповідальності; трудові спори (конфлікти) з питань матеріальної відповідальності працівника та роботодавця; трудові спори (конфлікти) з питань охорони праці; трудові спори (конфлікти) з питань соціального страхування працівників; трудові спори (конфлікти) з питань вирішення трудових спорів (конфліктів) у КТС та суді, зокрема Європейському суді з прав людини; трудові спори (конфлікти) з питань застосування примирно-юрисдикційних процедур; трудові спори (конфлікти) з питань проведення страйку; трудові спори (конфлікти) з питань нагляду за дотриманням трудового законодавства; трудові спори (конфлікти) з питань контролю за дотриманням трудового законодавства; окремі трудові спори (конфлікти) з питань виконання трудового договору; окремі трудові спори (конфлікти) з питань припинення трудового договору; окремі спори (конфлікти) з питань укладення, виконання, припинення актів соціального партнерства; окремі спори (конфлікти) з питань ухвалення виконання та припинення локальних нормативних актів; окремі спори (конфлікти) з питань дотримання та чинності актів трудового законодавства;

– встановлено, що основними тенденціями новітнього нормативно-правового забезпечення вирішення індивідуальних трудових спорів є: 1) розвиток інклюзивного ринку праці; 2) здійснення сучасної реформи правосуддя, з огляду на провідну мету щодо доступності та ефективного захисту права на працю та інших трудових прав; 3) розробка та ухвалення новітньої, науково обґрунтованої концепції кодифікації трудового законодавства; 4) розробка та ухвалення новітнього кодифікованого трудового та трудового процесуального законодавства, на основі відповідної концепції, враховуючи міжнародний та національний досвід, досягнення

провідних шкіл трудового права; 5) впровадження постійних моніторингів щодо дотримання права на працю та інших трудових прав;

– виокремлено такі основні тенденції удосконалення примирно-юрисдикційних процедур щодо врегулювання колективних трудових спорів (конфліктів): 1) розробка та затвердження Національної стратегії попередження та врегулювання колективних трудових спорів (конфліктів), з урахуванням міжнародного та національного досвіду, досягнень шкіл соціального права; 2) впровадження стратегії постійних консультацій та обговорень механізмів запобігання виникнення колективних трудових спорів (конфліктів) на основі провідних правничих шкіл; 3) посилення кадрового складу примирних комісій та трудових арбітражів через долучення до них, насамперед, осіб з вищою правничою або економічною освітою, соціологів, психологів тощо; 4) посилення легітимізації рішень примирної комісії та трудового арбітражу через надання їм обов'язкового характеру для сторін колективного трудового спору (конфлікту); 5) долучення до роботи НСПП представників всеукраїнських інститутів громадянського суспільства; 6) запровадження практики публічних звітів НСПП;

– визначено, що чинниками посилення тенденції щодо чисельності індивідуальних трудових спорів (конфліктів) є: відсутність якісних та системних реформ ринку праці; складність та нереформованість чинного трудового законодавства; неефективність права на працю та інших тісно пов'язаних із ним, трудових прав; складність та недосконалість механізмів реалізації, гарантування та правової охорони трудових прав; відсутність механізмів поваги до трудових прав, їх дотримання; наявність численних трудових правопорушень; відсутність ефективних примирних процедур; відсутність достатніх механізмів нагляду та контролю у сфері праці тощо;

удосконалено:

– деталізацію змісту основних ознак апеляційного оскарження рішень судів в індивідуальних трудових спорах, якими є: а) встановлення процедури оскаржень до апеляційного суду; б) взаємозв'язок рішень судів першої

інстанції; в) передбачення підготовки та подачі апеляційної скарги, з урахуванням приписів норм трудового та цивільного процесуального права; г) урахування норм цивільного процесуального права; г) постанова апеляційного суду має бути обґрунтованою, законною та об'єктивною, відповідати принципу верховенства права, містити посилання на норми трудового та цивільного процесуального права; д) перегляд у касаційному порядку;

– характеристику досудової процедури вирішення індивідуальних трудових спорів, яка спрямована на: 1) підвищення ефективності, дієвості та доступності права на працю та інших трудових прав; 2) посилення механізмів правової охорони та захисту системи трудових прав; 3) забезпечення механізмів примирення у відносинах працівника та роботодавця; 4) забезпечення альтернативних порядків по відношенню до судового вирішення індивідуальних трудових спорів; 5) удосконалення вирішення індивідуальних трудових спорів КТС; 6) розвиток соціального діалогу між працівником та роботодавцем; 7) забезпечення ефективності трудових правовідносин між працівником та роботодавцем;

– аналіз значення основних стадій вирішення індивідуального трудового спору про поновлення на роботі, про що сформульовано такі висновки: по-перше, виникнення трудового спору щодо незаконного звільнення та/або незаконного переведення на іншу роботу; по-друге, досудове врегулювання спору шляхом звернення до роботодавця з вимогою поновити на роботі; по-третє, звернення до суду з позовною заявою про поновлення на роботі; по-четверте, судовий розгляд та вирішення індивідуального трудового спору про поновлення на роботі по суті, винесення відповідного рішення; по-п'яте, набрання чинності судовим рішенням, його виконання; по-шосте, оскарження судового рішення;

– доктринальне визначення категорії «конституційна скарга щодо рішень судів в індивідуальних трудових спорах» – це визначена процедура подачі до Конституційного Суду України у належний спосіб обґрунтованої

та вмотивованої скарги щодо рішень судів в індивідуальних трудових спорах у порядку, передбаченому спеціальним законодавством;

– аргументацію про необхідність розробки, проведення громадського, фахового професійного обговорення проекту Трудового процесуального кодексу України, який би містив правила щодо: 1) попередження трудових спорів (конфліктів); 2) розгляду індивідуальних трудових спорів у КТС та трудових судах; 3) розгляду колективних трудових спорів через трудові арбітражі та/або шляхом проведення страйку. При цьому, трудовий спір (конфлікт) має бути вирішений судом першої інстанції протягом 40 робочих днів, апеляційної інстанції – 30 робочих днів, касаційної інстанції – 25 робочих днів;

– характеристику нормативно-правового регулювання вирішення трудових спорів (конфліктів) в Республіці Австрія, якій властиві такі ознаки: 1) розвинена система соціального партнерства у трудовій сфері; 2) обов'язковість укладення колективних угод, що якісно впливає на узгодження сторонами трудових відносин взаємних прав та обов'язків; 3) функціонування у цій державі інституту медіації, який, втім, не відрізняється особливостями у сфері вирішення трудових спорів (конфліктів);

– аргументацію щодо запозичення досвіду Франції, Федеративної Республіки Німеччина, Австрії та Польщі, у контексті функціонування інституту медіації, необхідно внести зміни до Кодексу Законів про працю України, або ж у разі прийняття нового Трудового кодексу України, передбачити у його змісті Розділ «Медіація», у якому зазначити такі положення: 1) визначити можливість проведення процедури медіації для вирішення індивідуальних та колективних трудових спорів; 2) передбачити, за яких обставин можливе залучення медіатора для врегулювання конфлікту; 3) регламентувати порядок залучення медіаторів; 4) урегулювати правовий статус медіатора, вимоги до медіатора, порядок підготовки медіаторів; 5) встановити порядок проведення процедури медіації; 6) визначити, які

рішення може прийняти медіатор за результатами застосування процедури медіації; 7) передбачити платний характер медіації;

дістали подальшого розвитку:

– аналіз основних ознак досудової процедури врегулювання індивідуального трудового спору, якими є: окрема процедура врегулювання індивідуального трудового спору; регламентація на підставі актів трудового законодавства; допуск вирішення індивідуального трудового спору, що безпосередньо не вирішений у відносинах працівника та роботодавця; ініціювання працівником, трудові права якого порушені; розгляд за правилами розгляду трудових спорів у КТС; рішення КТС може бути оскаржено до суду;

– визначення вирішення індивідуальних трудових спорів у суді як науково обґрунтованої системи стадій звернення до суду, розгляду та винесення ним рішень в індивідуальних трудових спорах відповідно та у порядку, передбаченому законодавством;

– твердження про те, що звернення до Європейського суду з прав людини – це встановлена процедура звернення до Європейського суду з прав людини за захистом порушеного права на працю та/або іншого трудового права, з урахуванням процедур, визначених нормами Конвенції Ради Європи про захист прав людини і основоположних свобод;

– поняття трудового арбітражу, під яким необхідно розуміти спеціальний юрисдикційний орган, який складається із залучених сторонами фахівців, експертів та інших осіб і приймає рішення по суті трудового спору (конфлікту) з встановленого кола питань у порядку, передбаченому законодавством та спеціальними процедурами;

– аргументація, що право на страйк спрямоване на: 1) розвиток, ефективність та дієвість права на працю та інших тісно пов’язаних із ним, трудових прав; 2) попередження правопорушень у сфері праці; 3) попередження виникнення трудових спорів (конфліктів); 4) формування якісного соціального діалогу між роботодавцем та працівниками у сфері

праці; 5) захист права на працю та інших тісно пов’язаних із ним, трудових прав; 6) розвиток новітнього трудового законодавства, яке було б спрямоване на попередження виникнення трудових спорів (конфліктів) тощо;

– характеристика основних ознак права на страйк, зокрема: 1) воно є конституційним соціальним правом; 2) спрямовується на розвиток права на працю, захист трудових прав; 3) суб’єктами реалізації є працівники; 4) передбачає тимчасове колективне та добровільне припинення роботи (виконання умов трудового договору); 5) гарантується на міжнародно-правовому та конституційно-правовому рівнях; 6) механізми реалізації, гарантування та правової охорони визначаються на підставі норм Конституції та інших законів України; 7) характеризується наявністю спеціальних механізмів щодо реалізації, гарантування та правової охорони; 8) реалізація цього права провадиться з урахуванням положень законів у сфері праці; 9) зазвичай, не впливає на стан дотримання інших трудових прав працівників; 10) підлягає моніторингу, нагляду та контролю;

– пропозиції щодо запозичення позитивного зарубіжного досвіду правового регулювання вирішення трудових спорів (конфліктів).

Практичне значення одержаних результатів полягає в тому, що викладені у дисертаційному дослідженні положення можуть бути використані у:

– *науково-дослідній сфері* – з метою заповнення прогалин у науці трудового права щодо системних знань про теоретико-практичні проблеми нормативно-правового регулювання вирішення трудових спорів (конфліктів);

– *правотворчій діяльності* – при удосконаленні нормативно-правового регулювання вирішення трудових спорів (конфліктів);

– *правозастосовній діяльності* – використання одержаних результатів дасть змогу підвищити рівень ефективності правовідносин у сфері вирішення трудових спорів (конфліктів);

– *навчальному процесі* – під час вивчення навчальної дисципліни «Трудове право», при написанні підручників, навчально-методичних

посібників, при проведенні семінарських занять зі студентами й у процесі написання ними рефератів, курсових і дипломних робіт.

Особистий внесок здобувача. Дисертація виконана здобувачем самостійно з використанням останніх досягнень теорії права і трудового права. Усі сформульовані в ній положення і висновки обґрунтовано на основі особистих досліджень автора. У дисертації ідеї та розробки належать автору. Ідеї та розробки, що належать співавторам публікацій здобувачем не використовувалися. Власні теоретичні розробки здобувача в опублікованих у співавторстві наукових працях становлять більше 50 %.

Апробація результатів дослідження. Підсумки розробки проблеми загалом, окремі її аспекти, одержані узагальнення і висновки обговорювалися на кафедрі муніципального права та адміністративно-правових дисциплін Навчально-наукового інституту права ім. І. Малиновського Національного університету «Острозька академія», а також були оприлюднені на всеукраїнських та міжнародних конференціях, зокрема на: ІІ Всеукраїнській науково-практичній конференції «Правове забезпечення соціальної безпеки в умовах євроінтеграційних процесів» (м. Київ, 26 жовтня 2018 р.); Міжнародній науково-практичній конференції «Реформування національного та міжнародного права: перспективи та пріоритети» (м. Одеса, 20–21 січня 2017 р.); Міжнародній науково-практичній конференції «Актуальні проблеми реформування системи законодавства України» (м. Запоріжжя, 27–28 січня 2017 р.); Міжнародній науково-практичній конференції «Верховенство права у процесі державотворення та захисту прав людини в Україні» (м. Одеса, 8–9 лютого 2019 р.); Міжнародній науково-практичній конференції «Реформування національного та міжнародного права: перспективи та пріоритети» (м. Одеса, 18–19 січня 2019 р.); Міжнародній науково-практичній конференції «Право як ефективний суспільний регулятор» (м. Львів, 15–16 лютого 2019 р.).

Публікації. Основні результати дисертації, висновки та пропозиції висвітлено в 33 наукових працях, зокрема: одноосібній монографії, шістнадцяти статтях, опублікованих у наукових фахових виданнях України, п’ятьох статтях – у наукових виданнях іншої держави, а також у одинадцяти тезах доповідей і повідомлень на науково-практичних конференціях.

Структура та обсяг дисертації. Дисертація складається з анотації, вступу, п’яти розділів, логічно об’єднаних у 19 підрозділів, висновків, списку використаних джерел та додатків. Загальний обсяг роботи становить 437 сторінок, з них основного тексту – 364 сторінки. Список використаних джерел налічує 425 найменувань і займає 46 сторінок. Додатки розміщено на 5 сторінках.

РОЗДІЛ 1
ІСТОРИКО-ПРАВОВІ ОСНОВИ ВИРІШЕННЯ ТРУДОВИХ СПОРІВ (КОНФЛІКТІВ)

1.1 Історико-правові передумови зародження правового регулювання вирішення трудових спорів

Історично виникнення інституту трудових відносин зумовило виникнення низки нових правових інститутів, з-поміж яких, зокрема, інститут вирішення трудових спорів. Однак, це не означає, що трудові спори об'єктивно виникли разом із виникненням трудових відносин. Так, роботодавці завжди зацікавлені у тому, щоб отримати максимальну вигоду при найменших затратах, а працівники, натомість, зацікавлені у багатьох факторах – безпеці праці, оплаті праці, нормованому робочому дні тощо. Втім, необхідно пам'ятати, що трудові спори обумовлені передусім наявністю у працівників права захищати свої права у встановленому законом порядку. З огляду на історію нашого суспільства, очевидно, що у працівників не завжди було таке право. Оскільки виникнення трудових спорів не є пов'язаним із виникненням трудових правовідносин, дослідження історико-правових передумов їх виникнення, а також виникнення їх правового регулювання, є важливим для цього дослідження.

Формування в Україні сучасної концепції нормативно-правового забезпечення вирішення трудових спорів (конфліктів), як закономірна складова розвитку ринку праці, здійснення ефективних, сучасних соціально-орієнтованих реформ, вироблення дієвих форм та механізмів правової охорони, захисту трудових прав, тісно пов'язані з еволюцією соціально-економічних, політичних, правових та інших чинників, які вплинули на виникнення трудових відносин, сприяли утвердженню механізмів правового впливу у цій сфері. Відповідно, для сучасного осмислення нормативно-правового забезпечення вирішення трудових спорів (конфліктів),

насамперед, доречно зосередити увагу на історико-правових передумовах цього важливого явища сучасного трудового права, як необхідна умова подальшого його розвитку та удосконалення [8].

Прийнятною є позиція С. В. Венедіктова, що безперечним є твердження про те, що без вивчення засад виникнення й аналізу подальшого історичного розвитку, неможливо з'ясувати природу трудових спорів, як однієї з основних складових трудових правовідносин та знайти ключ до їх розуміння в сучасних реаліях суспільного життя. Така оцінка виявить загальні тенденції розвитку та характерні риси правової реалізації врегулювання трудових відносин, що, натомість, сприятиме виробленню правозахисних механізмів при вирішенні проблем правового регулювання трудових спорів, а також вплине на розвиток подальших наукових досліджень [9, с. 21]. З огляду на це, аналіз історико-правових передумов правового регулювання вирішення трудових спорів є важливим для цього дослідження, адже це дасть змогу встановити, у який спосіб розвивався цей інститут, а також спрогнозувати, як саме відбуватиметься його розвиток надалі.

Ще з давніх-давен питання праці розглядалося людством як одне з найважливіших для подальшого розвитку цивілізації. Так, за часів формування перших прообразів держав, існував такий вираз: «Всі речі наповнені працею людською», авторство якого приписують легендарному царю Соломону [10, с. 51], а створений приблизно в 1750-х рр. до н. е. Звід законів вавилонського царя Хаммурапі, який є одним з найдавніших законодавчих пам'ятників, вже містив окремі відомості, що стосуються упорядкування сфери людської праці (наприклад, праця у полі (статті 49–52) або праця садівників (статті 60–66) [11, с. 51]. Отже, праця супроводжувала усе людське існування. Про це свідчать письмові джерела та правові пам'ятки прадавніх часів. Однак, очевидно, що праця існувала задовго до того, як виникла писемність чи право. Відповідно, правове регулювання

праці виникло тоді, коли з'явилася наймана праця, і поряд із нею – необхідність у захисті прав та інтересів найманих працівників.

Акцентуючи увагу на питанні регулювання праці, досить цікавою є позиція С. Дікіна, який наголошував на різних аспектах правового впливу та упорядкування державами відносин у сфері праці, з огляду на політичні, правові, військові, економічні та інші фактори [12, с. 5]. Виникнення правового регулювання праці ще не означало виникнення інституту трудових спорів, проте цей момент є важливим у контексті становлення досліджуваного інституту. Будь-яка діяльність людини супроводжується спорами та конфліктами, які не завжди можуть бути вирішені шляхом мирного урегулювання сторонами конфлікту розбіжностей у баченні певних питань. Так само, конфлікти, які виникали та виникають між працівниками та роботодавцями, не завжди можуть бути вирішені у мирний спосіб шляхом переговорів сторін. Відповідно, з погляду історичного аспекту, виникнення правового регулювання праці є відправною точкою для подальшого формування інституту трудових спорів.

Чижмарь Ю. В. класифікував етапи становлення та розвитку трудового права у такий спосіб: XX ст. до н. е. – IV ст. до н. е.; IV ст. до н. е. – XIII ст.; XIII ст. – XVIII ст.; XVIII ст. – початок XX ст.; початок XX ст. – XXI ст. [13, с. 31]. У цій класифікації необхідно акцентувати увагу на те, що становлення трудового права розпочалося близько двадцятого століття до нашої ери, та до нашої ери воно розвивалося фактично у два етапи. Але поряд із тим, в умовах рабовласницького ладу, ті відносини, що склалися, ще не були трудовими, адже раби перебували у повній залежності від свого рабовласника. Вони не були наділені трудовими правами, і, відповідно, були позбавлені можливості їх оспорювати. Пізніше, за часів нашої ери, розвиток трудового права відбувався протягом трьох етапів, при чому сучасний етап розпочався на початку XX століття. Вже на передостанньому етапі трудові правовідносини врегульовувалися законодавчо, однак це ще не була повноцінна галузь трудового права. Однак, необхідно враховувати, що у працівників вже

з’явились інструменти для захисту своїх прав. Сучасний етап, який розпочався на початку XX століття, ознаменував виникнення галузі трудового права у сучасному розумінні, і так само інститут трудових спорів було сформовано як повноцінний інститут трудового права. Незважаючи на достатньо широкий, історико-правовий розподіл генезису трудового права, необхідно зазначити, що умови його формування спричинені складними процесами розвитку суспільства та держави.

Натомість, С. В. Венедіктов виокремив такі історичні етапи, що передували виникненню трудових правовідносин: римський, феодальний (кріпосний) та індустріальний (капіталістичний) періоди [14, с. 27]. Така класифікація є вужчою, аніж запропонована Ю. В. Чижмарем, і при цьому, вона прив’язана не до часу, а до конкретної історичної епохи, яка була передумовою змін у трудових правовідносинах. Так, в епоху Стародавнього Риму державне регулювання праці людей було майже відсутнім через панування рабства на його території. Статус раба передбачав стан повної залежності однієї людини від іншої, тому про захист прав працівників ще не йшлося. За феодалізму рабовласницькі правовідносини еволюціонували та перетворилися на особисту залежність робітників від феодала. Тому трудового права у ті часи також не існувало, а ті норми, які врегульовували відносин робітників та феодалів, захищали, передусім, інтереси феодала. Робітники були позбавлені можливості оспорювати свої відносини із феодалом. І, відповідно, в індустріальний (капіталістичний) період відбулося формування трудового права як галузі, а робітники, натомість, одержували право на трудові спори із роботодавцями. Отже, такий підхід відповідає основним епохам, які мали виплив на формування трудового права як галузі, та трудових спорів, як його інституту.

З огляду на це, доречно розпочати аналіз із стародавніх часів, у яких зароджувалося використання найманої праці. Так, у стародавні часи, коли панувала натуральна або бартерна система обміну, тогочасні чиновники за свою службу одержували в користування земельну ділянку. Так, у Законах

Хаммурапі (1792–1750 рр. до н. е.) зазначено, що воїни (редуми й баіруми) отримували в довічне користування поле й сад, які могли передавати у спадщину [15, с. 14]. Незважаючи на примітивність способів оплати праці, такі взаємовідносини є одними з перших ознак, притаманних трудовому праву, зокрема попередньо визначеної оплати виконаної роботи.

У Стародавньому Римі в умовах рабської форми ведення господарства, праця була виділена як самостійна майнова й духовна цінність, що становить собою особливий об'єкт цивільного обігу. І хоча римське право й розглядало працю як особливий об'єкт останнього, всі договори, що опосередковували її застосування, визначалися як винятково зобов'язальна цивільно-правова угода [16]. Тобто будь-які рішення стосовно проблем застосування й використання праці, вирішувались з погляду цивільного права, що не дає підстав стверджувати про виникнення окремої галузі трудового права.

Правові конструкції давньоримського приватного права тільки впритул наблизилися до розмежування найму речі і праці, а отже, передумови регулювання трудових відносин того часу мали лише початковий характер. Відповідно, у цей історичний період правове регулювання трудової діяльності, як особливого об'єкту правового впливу, майже не відбувалося. Незважаючи на розподіл суспільства в Стародавньому Римі на вільних громадян і рабів, відносини у сфері праці регулювалися винятково нормами приватного цивільного права. Це обґрунтовувалося тим, що відносини «господар – раб» ототожнювалися з відносинами господаря і знаряддя праці з одним лише уточненням – знаряддя, яке говорить.

Український народ має багату історію, пов'язану зі створенням правових основ організації та розвитку різних сторін свого життя, зокрема і поглядів та врегулювання трудових правовідносин.

Особливість цих процесів полягає у тому, що вони здебільшого відбувалися за відсутності національної державності, оскільки протягом значного періоду своєї історії Україна була частиною інших, інколи двох і більше, держав. Така обставина тільки загострювала прагнення українського

народу створити свою національну державу. Це виявлялося у значній кількості спроб розроблених нормативів та конституційних проектів, більшість з яких, через історичні умови, так і не були реалізовані.

У часи Київської Русі, засади правового впливу на сферу праці пов'язані з Руською Правдою – видатною пам'яткою вітчизняного права, яка датується VII–IX століттям [17, с. 3]. Вона встановлювала зобов'язальне право, закладала основи кримінального, процесуального, цивільного права, охоплювала своїми приписами досить широке коло найрізноманітніших відносин, які мали особливий вплив на тогочасне суспільство. «Руська Правда» регламентувала права і обов'язки всіх без винятку соціальних верств населення в усіх сферах життя тогочасної української держави: державній, родинно-побутовій, виробничій, конфесійній.

Київська Русь не знала нелюдського у своєму ставленні до особистої свободи рабовласницького ладу, хоча окремі його риси у вигляді холопства і мали місце, тому відношення до людської праці та свобод завжди займало почесне місце, а отже, і з часом стало основою українського трудового права та унормовувалося.

Організація державно-владних відносин за часів України-Русі містила передумови для створення виборних представницьких владних структур. Всюди діяли збори (віче) громадян землі (князівства), на яких не тільки вирішувалися найважливіші поточні справи, що мали загальне значення, а й формувалися певні державні структури. Наприклад, вирішувалося питання, кого з князів і на яких умовах запрошувати для здійснення певних управлінських функцій тощо. При цьому, саме віче укладало з князем відповідний договір, у якому фіксувалися його права та обов'язки.

Норми і принципи «Руської правди» зберегли своє значення і в часи феодальної роздробленості, зокрема на землях могутньої Галицько-Волинської держави (1199–1340 рр.) [18]. Тобто для цієї держави так само не був характерний рабовласницький лад. Правові норми, які урегульовували працю, у той час були доволі прогресивними навіть на

загальноєвропейському рівні. З огляду на це, можна констатувати, що у цей період права робітників були захищені. Однак, відсутні будь-які свідчення про урегулювання у той час трудових спорів. Так само, віче були єдиною формою волевиявлення громади, яка віддалено нагадує вирішення трудових спорів, у аспекті переговорів та усунення розбіжностей у вбачанні окремих питань князем та громадянами.

У період феодалізму для суспільних відносин характерним є поглинання уваги до трудової діяльності, тобто об’єктом договору стала не здатність людини до праці, а сама людина, яка себе віддавала владі господаря. Отже, період Середньовіччя (XIII–XIV ст.) характеризувався цеховою організацією економіки, відносини праці в якій мали природний характер звичаїв, зі збереженням взаємин між майстрами як роботодавцями та учнями як працівниками, що набувало патріархального характеру.

Наступним кроком в розвитку української правової конституційної думки, яка вплинула на розвиток захисту прав громадян, зокрема соціальних прав, був Литовський статут, який набрав чинності у 1589 році. Він діяв на території Литовсько-Руської держави та на українських землях, що на той час входили до складу Польщі. Литовський статут був кодексом феодального права, яке захищало інтереси шляхти [19]. Однак, поряд із тим, цей нормативно-правовий акт закріплював низку норм цивільного, сімейного, кримінального і процесуального права, окремі з яких мали дотичне відношення до врегулювання трудових правовідносин. Наприклад, встановлювалася рівність громадян незалежно від соціального стану й походження та заборона перетворювати вільних людей на рабів. Функціонування судів забезпечувало можливість захисту прав у судовому порядку. Але при цьому, його норми захищали інтереси князів, магнатів та шляхти. Крім того, у історичному аспекті, вітчизняні науковці пояснюють роль цього нормативно-правового акту, як такого, який закріпив право князів, магнатів та шляхти на закріпачення селян. А отже, з погляду

трудового права, історичне значення цього нормативно-правового акту має, передусім, негативний підтекст.

Серед пам’ятників правової культури України, в сенсі розвитку захисту трудових прав працівників, значне місце займають і збірники магдебурзького права, яке свою назву одержало від міста його виникнення, що діяли у містах, які звільнялися від керування й суду феодала і користувалися правом самоврядування. Магдебурзьке право встановлювало порядок виборів і функцій органів місцевого самоврядування, суду, купецьких об’єднань, цехів, трудових відносин та порядку їх розв’язання, регулювало питання торгівлі, опіки, спадкування, визначало покарання за різні види злочинів [20]. Свого часу, українські міста одержували магдебурзьке право від литовських князів, польських королів, українських гетьманів і навіть російських царів. Першими це право в Україні одержали міста: Санок (1339 р.) у Галицько-Волинському князівстві, Львів (1356 р.), Київ (протягом 1494–1497 рр.), Станіслав (1663 р.). Згодом це право одержали Вінниця, Глухів, Дубно, Житомир, Козелець, Лубни, Полтава, Чернігів та інші.

Російський цар Микола II скасував магдебурзьке право по всій Україні, крім Києва, де воно зберігалося до 1835 року, та міст Західної України, які після першого розділу Польщі в 1772 р., відійшли до Австрії.

Відносини між Україною і Росією були юридично оформлені договором 1654 р., який складався з двох документів: «Березневі статті» Богдана Хмельницького та «жалувані» грамоти царя Олексія Михайловича Богданові Хмельницькому та Війську Запорозькому. У цьому документі за Військом Запорозьким закріплювалися широкі права: «вибирати гетьмана, самим між собою, по давньому звичаю», самостійно здійснювати судочинство, мати стосунки з іншими державами (лише для зносин із Польщею та Туреччиною, потрібно було отримувати згоду царя), збирати податки, утримувати 60-тисячне військо.

Однак подальші стосунки з Росією показали її намагання знищити будь-які ознаки самостійності України та поступове перетворення України на звичайну провінцію Московської держави.

Це, натомість, спричинило протидію, призвело до відродження ідеї самостійності української держави, що знайшло своє втілення у «Пактах і Конституції законів та вольностей Війська Запорозького», що були написані гетьманом Війська Запорозького Пилипом Орликом і прийняті 5 квітня 1710 року в Бендерах [21]. Цей акт був складений у формі договору між гетьманом та Військом Запорозьким і складався з преамбули і 16 параграфів, у яких були зафіксовані основні принципи організації й функціонування української держави. Акт закріплював панівне становище православ'я у державі, окреслював кордони держави, обумовлені Зборівською угодою 1649 року. Крім цього, закріплювалися принципи функціонування державних органів, закладалися принципи поділу влади на законодавчу, виконавчу та судову. Законодавча влада належала раді, до якої входили полковники зі своєю старшиною (причому кожний старшина мав повноваження сучасного міністра: писар – міністра закордонних справ, бунчужний – міністра внутрішніх справ, підскарбій – міністра фінансів тощо), сотники, генеральні радники всіх полків та посли від Низового Війська Запорозького. Виконавча влада належала гетьманові, але найважливіші справи він повинен був узгоджувати зі старшиною. Суд мав здійснюватися Генеральним Судом, який був непідвладним та непідзвітним гетьману, і рішення якого були обов'язковими для виконання усіма.

Конституція П. Орлика визначала також фундаментальні принципи внутрішньої та зовнішньої політики Української суверенної держави. Юридично ця Конституція діяла на Правобережній Україні до 1714 року, а в ній закріплювалися права, зокрема й трудові, громадян. У світі прийнято вважати, що першими конституціями є Конституція Франції та Конституція США, прийняті у кінці XVIII ст., однак українська все-таки була першою, оскільки майже на 80 років випередила їх.

Гетьман Пилип Орлик походив з поважного чесько-польського роду, один з представників якого – Степан (батько Пилипа) – опинився на Віленщині (сучасна Білорусь) й одружився з православною українкою Іриною Малаховською. Майбутній гетьман народився у жовтні 1672 р., а вже наступного року його батько загинув у битві під Хотином у польсько-турецькій війні. Початкову освіту хлопець отримав у Литві, згодом закінчив Києво-Могилянську академію. Здібний випускник одержав посаду писаря Київської митрополії, потім відбував службу у Генеральній військовій канцелярії.

Його порядність, працелюбність, віддану любов до Вітчизни помітив гетьман Іван Мазепа і призначив генеральним писарем Козацької держави. Пилип став найближчим помічником і однодумцем гетьмана. Іван Мазепа втаємничив Орлику усі секрети тодішньої української політики, і він став її безпосереднім виконавцем. Гетьман був хрещеним батьком старшого сина Пилипа – Григора, якому доля пізніше просудить продовжити політичну місію рідного і хрещеного батьків у Європі.

Під час воєнних подій 1708–1709 рр. і поразки шведсько-українських військ під Полтавою, П. Орлик залишився на боці І. Мазепи й разом з ним відступив на територію Туреччини, у Бендери. Тут отаборилось і Запорозьке військо. Після смерті І. Мазепи 5 квітня 1710 р., там само відбувся акт обрання гетьманом Пилипа Орлика та козацької старшини.

Цього ж дня було проголошено «Конституцію прав і свобод Запорозького війська». Ця конституція стала вищою точкою політичного мислення українців у XVIII сторіччя, бо фактично проголошувала Україну незалежною республікою.

Це була перша державна конституція у Європі, яку одразу після її прийняття визнали уряди Швеції та Туреччини. Вона й нині вражає своєю актуальністю й високим правовим рівнем. Сучасні вчені й політики небезпідставно стверджують, що, втіливши ідеї її натхненника І. Мазепи, цей документ як державний акт республіканського спрямування, на 80 років

випередив ідеї Французької революції. Українська Конституція стала реальною моделлю вільної, незалежної держави, яка б засновувалася на природному праві її громадян на свободу і самовизначення, та забезпечувала розвиток та захист демократичних прав громадян.

Щодо авторів Конституції, то за словами самого П. Орлика, він один склав найбільшу частину Конституції і зредагував її повний текст. Крім того, доведена участь у написанні цього документа таких визначних постатей Запорозького війська, як Войнаровський, Гордієнко, Ломиковський, Максимович, Іваненко, Карпенко [22, с. 279].

Конституція 1710 р. була загальнополітичним актом волевиявлення Запорозького війська. Вона була написана латиною і складалася з преамбули (вступу) і 16-ти статей. У Преамбулі подавалася коротка історія козацтва, як виразника прагнень усього українського народу, піднесення і падіння козацтва після його «добровільного» переходу під проводом Б. Хмельницького під самодержавну руку Московського царя. Відмічалося, що за допомогою всіх можливих способів і засобів, новітня Московська імперія обмежувала і скасовувала права і вольності козацького війська, а на вільний козацький народ, якого не було подолано збройно, віроломно накинула невольничу сіть. Політику гетьмана І. Мазепи, його союз із Карлом XII, Преамбула характеризує як логічну і послідовну, зумовлену потребою визволення Вітчизни.

Названі 16 статей Конституції передбачали: установлення національного суверенітету; визначення кордонів української держави; забезпечення демократичних прав людини.

Визнання трьох складових чинників правового суспільства, зокрема єдності і взаємодії трьох гілок влади: законодавчої (виборної генеральної ради), що мала скликатися тричі на рік: перша – на Різдво Христове, друга – на Великдень, третя – на свято Пресвятої Богородиці; виконавчої (гетьман, обмежений законом у своїх діях, передбачалося функціонування генеральної старшини, обиралися представники від кожного полку до козацького

парламенту); судової, з широким та демократичним захистом порушених прав.

Визначалися принципи побудови Української держави. Натомість кожна зі статей формулювала конституційні норми в усіх галузях державного та суспільного життя за головної умови – відторгнення майбутньої Української держави від Московської імперії.

Одним з ключових моментів Конституції стало визнання кордонів України та забезпечення їхньої цілісності на основі пактів від Речі Посполитої та Московської держави.

Гетьман як керівник держави, зобов'язувався Конституцією надавати всіляку допомогу Запорозькому Низовому війську. Цей документ також визначав права всіх верств населення України: козацтва, селян, міщан, купецтва, усієї людності на території полків [22, с. 281–282].

Державний скарб відокремлювався від гетьманського. На утримання гетьмана виділялися суворо визначені окремі землі та кошти. Полковники й сотники обиралися демократично – вільними голосами козаків чи сотні. Визначальною рисою Конституції є положення, що обмежували гетьманську владу на користь старшинської ради, тобто своєрідного козацького парламенту, до якого мали увійти генеральна старшина, полковники, представники Запоріжжя та полків по одній заслуженій особі від кожного . Конституція підкреслювала, що в державі мала бути утверджена християнська віра і що Україна на обох берегах Дніпра стає вільною від іноземного панування.

Звісно, форма цього документа не позбавлена окремих прогалин і помилок, адже його було написано у надзвичайно складний період. Пилип Орлик як гетьман, не мав достатніх можливостей для запровадження цієї Конституції в життя повною мірою, однак у той, чи інший спосіб, протягом чотирьох років, з 1710 до 1714 років, вона була нормативним документом на всій Правобережній Україні.

Хоча Конституція Пилипа Орлика не була абсолютно реалізованою, вона є унікальним історичним документом, цінним пам’ятником української культури. Ця Конституція стала найвищою точкою політичного мислення українців у XVIII столітті, оскільки фактично проголошувала Україну незалежною республікою. Українська Конституція стала реальною моделлю вільної, незалежної держави, яка б засновувалася на природному праві її громадян на свободу і самовизначення, додала здобутків у світовий розвиток демократичних засад та захисту прав громадян.

Досліджуючи регулювання праці в цей проміжок часу, Л. С. Таль, який на початку XX сторіччя був одним з розробників категоріального апарату щодо трудового договору та трудових правовідносин, зазначав, що характерним способом укладення договору найму в цей період був акт комендації, який полягав у тому, що в урочистій обстановці особа, яка наймається на роботу і поступається своєю незалежністю, вкладала свої руки в руки пана, який у вигляді відплати, передавав йому яку-небудь реальну або символічну річ [23, с. 127].

Такий обряд означав перехід обов’язків щодо захисту особи, яка найняла працюючого, тобто до господаря. Влада господаря над особистістю працюючого не обмежувалася. Держава не втручалася у відносини, що виникають між особою і господарем після надходження на роботу. Тому господар розпоряджався на власний розсуд не тільки робочою силою, а й робітником як особистістю.

Активізація соціально-економічних та політико-правових процесів, що мало місце у провідних країнах тогочасної Європи ще з початку XVIII сторіччя, значною мірою відобразилася на розвитку українських земель, які перебували під юрисдикцією інших держав, насамперед Російської імперії. Натомість в юридичній літературі зазначено, що: права, за якими судиться малоросійський народ, були прийняті ще у 1743 році та вони регулювали такі відносини: 1) суддівство; 2) обрання на певну посаду; 3) сімейні; 4) цивільні; 5) кримінальні [24].

Прийнятною є позиція Н. В. Дараганової [25, с. 9], що виникнення і розвиток саме інституту трудових спорів в Україні нерозривно пов'язані з капіталістичним виробництвом та капіталізмом. Особливістю капіталістичного виробництва було те, що з його приходом відбувся перехід від простої кооперації праці до праці на фабриці із застосуванням машинного виробництва та акумуляцією значної кількості об'єднаних цим виробництвом людей. На зміну майстерні, де вручну працював майстер, який від початку й до кінця самостійно виготовляв який-небудь виріб, що було характерно для організації праці рабовласницького та феодального суспільств, прийшла капіталістична мануфактура, де пліч-о-пліч трудилися багато робітників (мануфактура – форма розвитку виробництва, яка передує машинному виробництву і характеризується поділом праці найманих робітників на основі ручної, ремісничої техніки) [26, с. 1018]. У такий спосіб, на початку діяльності мануфактури, спосіб виробництва виробів майже не змінився – робота, як і раніше, здійснювалася вручну і кожен працівник виконував такі ж операції та функції, що й в умовах індивідуальної праці. Пізніше, з впровадженням окремих машин, відособлена праця працівників почала змінюватися на об'єднану працю, де кожен працюючий виконував лише часткові функції виробництва товару. Цей процес відбувався важко, багато ремісників залишилась без роботи, без засобів для існування, що призвело до подальших протистоянь у вигляді бунтів «проти машин», перші з яких спалахнули в Англії (1811 р.) [27, с. 57], та набули історичного терміну «луддизм» від імені легендарного підмайстра Неда Лудда (англ. Ludd), який зруйнував свій верстат. Розгортання руху луддитів було зумовлено розоренням ремісників та робітників мануфактур в ході промислового перевороту. Луддизм став специфічною формою боротьби робітників проти неналежних умов праці, низької заробітної плати, безробіття, що пов'язувалось у свідомості учасників руху із введенням машин. На захист від таких проявів у 1845 р. в Росії була прийнята заборона на проведення страйків і передбачене кримінальне покарання для їх учасників, а правові

відгуки від таких протиправних новел дотепер залишаються в чинному трудовому законодавстві України стосовно заборони певним видам службовців брати участь у страйках, що є рудиментом трудового законодавства радянських часів з його тоталітарними рисами [28, с. 381].

Крім того, у юридичній літературі зазначено, що незважаючи на проголошення ще у XVIII ст. у провідних державах Європи соціально-економічних прав і свобод, продовжувалася практика, коли трудові відносини регулювалися за допомогою норм цивільного права, нормами, що відносилися до свободи умов та рівності сторін. При цьому, договір найму або як його називав законодавець – договір про найм послуг (ст. 1779 Кодексу Наполеона), розглядався як звичайна цивільно-правова угода, предметом якої виступав особливий товар – робоча сила [29, с. 12–13].

Передумови формування правових засад ринку праці, об’єктивної необхідності вирішення спорів, пов’язаних із трудовою діяльністю людини, зумовлені історичними, політичними, економічними, технологічними та іншими процесами, які забезпечили активізацію соціально-економічного розвитку суспільства і держави.

У такий спосіб, передумови виникнення правового регулювання вирішення трудових спорів (конфліктів) пов’язані, зокрема, із такими чинниками: 1) еволюційними процесами становлення суспільства крізь призму визнання основоположних прав людини; 2) інституційними процесами розвитку держави, її владного впливу на сферу трудової діяльності; 3) еволюцією правового впливу на трудову діяльність людини крізь призму діяльності держави; 4) впливом результатів наукових досягнень на сферу трудової діяльності людини, зокрема через витіснення машинами традиційної людської трудової діяльності; 5) формуванням механізмів захисту прав у сфері трудової діяльності.

Основними етапами формування передумов правового регулювання вирішення трудових спорів (конфліктів) є:

1) до початку XVIII ст. – етап формування засад суспільного та державно-правового впливу на сферу суспільно-трудової діяльності людини;

2) XVIII ст. – початок XIX сторіччя – етап утвердження засад державної юрисдикції щодо правової охорони та захисту прав людини;

3) початок XIX ст. – до 1835 р. – етап формування правового регулювання відносин у сфері праці, зокрема вирішення трудових спорів (конфліктів).

Отже, у процесі дослідження історико-правових передумов правового регулювання вирішення трудових спорів, встановлено, що виникнення правового регулювання найманої праці не потрібно ототожнювати із виникненням правового регулювання вирішення трудових спорів. Натомість, виникнення правового регулювання найманої праці стало важливою передумовою становлення інституту вирішення трудових спорів. Формування правового регулювання відносин у сфері праці остаточно засвідчило необхідність у наданні працівникам та роботодавцям права у захисті їхніх прав.

1.2 Виникнення та розвиток нормативно-правового регулювання вирішення трудових спорів (конфліктів) на території українських земель у дореволюційний період (до 1917 р.)

Розвиток правового регулювання вирішення трудових спорів (конфліктів) тісно пов’язаний із подальшим удосконаленням правового впливу на трудову діяльність людини. Вже у першій половині XIX ст. на теренах провідних держав Європи, українських землях, які продовжували залишатися під юрисдикцією інших держав, відбувається складний процес формування правового регулювання відносин у сфері праці, що призвело до виникнення фабричного (фабрично-трудового) законодавства [8]. Ключовими чинниками відповідних новацій стали: 1) демократичні

суспільно-політичні зміни; 2) поглиблення процесів щодо проголошення та визнання соціально-економічних прав; 3) активізація працівників щодо відстоювання прав та інтересів.

Так, виникнення нормативно-правового забезпечення вирішення трудових спорів (конфліктів) у світі зумовлено об'єктивними процесами демократичних змін, пов'язаних із політико-правовими змінами у Франції (1848 р.), яка проголосила не лише свободу праці, а також пропозиції робочої сили. Відповідно, з цього часу в науковій літературі та у правовому полі вперше з'явилося поняття «трудове право», як узагальнена соціальна програма, спрямована на захист інтересів і потреб працюючих людей, яка була закріплена у Конституції Франції як право на працю, що охороняється поряд з речовими правами [30, с. 118]. У юридичній літературі наголошується, що наприкінці XVIII ст. буржуазна революція у Франції проголосила свободу праці, чим було забезпечено попит та пропозицію на робочу силу. З моменту проголошення свободи праці, трудові відносини складалися без порушень інтересів буржуазії, оскільки, залишившись без засобів виробництва, працівник був змушений погоджуватися на запропоновані йому умови. При цьому, формально «права і обов'язки» визначались угодою сторін, тому державу трудові відносини не цікавили [29, с. 12–13]. Однак, поступово, із розвитком найманої праці, роль держави у регулюванні трудових відносин зростала.

У першій третині XIX ст. наймана праця стала панівною формою соціальної організації праці, спершу в Англії, як провідній капіталістичній країні того часу, а згодом і у всій Західній Європі [31]. Важливу роль в регулюванні трудових відносин стали відігравати колективні договори, арбітражний розгляд, суди з трудових справ [32]. Розвиток ринкового (капіталістичного) способу виробництва зумовив виникнення та розвиток ринку засобів виробництва, а це натомість, вплинуло на ринок робочої сили. Саме в цей час здатність до праці знов стає самостійною майновою цінністю, яка є предметом особливого договору – договору трудового найму [33].

Виникнення нормативно-правового забезпечення вирішення трудових спорів (конфліктів) зумовлено розробкою та ухваленням на території Російської імперії Положення 1835 року «Про відносини між господарями фабричних закладів і робочими людьми, що вступають до них за наймом», яке складалося з 10 статей та покладало зобов'язання встановлювати правила внутрішнього трудового розпорядку в фабричному закладі на їх власників [34, с. 72]. Це означало, що власне роботодавці запроваджуючи відповідні норми, правила, фактично диктували умови праці для робітників. З погляду права, це свідчило, що роботодавці мали легальні підстави нехтувати інтересами робітників.

Отже, Звід законів Російської імперії набрав чинності у 1835 р. і регулював такі напрями відносин у суспільстві та державі: 1) про органи влади управління та державну службу; 2) цивільне законодавство; 3) про кредитні установи, торговельні і промислові; 4) кримінальні; 5) спадкові і сімейні відносини. За таких умов, становлення правового регулювання форм захисту трудових прав працівників базувалося на основі цивільних норм, які стали базою для виокремлення трудових у майбутньому.

Однак, ще у 1845 році було прийнято Уложення про покарання кримінальні і виправні. При цьому, документ закріплював адміністративну та судову процедуру вирішення спорів щодо найму [35].

На думку І. І. Янжула, взаємні права та обов'язки власників і робітників чітко не визначені, що тягне за собою свавілля та незручності для обох сторін, розрахунок із робітниками на більшості фабрик нерегулярний, здійснюється у невизначені строки, що тягне за собою для робітників повну залежність від власників, середній виробіток робітників надто низький через низку причин, зокрема: надзвичайно велика кількість і різноманітність штрафів й вирахувань, високі ціни продуктів у фабричних лавках, а внаслідок невиплати зарплати, це призводить до неможливості купувати продукти на стороні . Тобто, об'єктивно, потреба у правовому регулювання трудових відносин була високою, оскільки працівники фактично були

позбавлені будь-яких прав. За таких умов, трудові спори могли би стати важливим чинником захисту прав працівників, але на той час подібні інститути ще не існували [36, с. 21]. Тобто, об'єктивно, потреба у правовому регулюванні трудових відносин була високою, оскільки працівники фактично були позбавлені будь-яких прав. Також за таких умов трудові спори могли би стати важливим чинником захисту прав працівників, але на той час подібні інститути ще не існували.

Крім того, об'єктивна потреба формування законодавчої регламентації фабрично-трудових (трудових) відносин, необхідність формування дієвих механізмів вирішення трудових спорів (конфліктів), пов'язана із піднесенням ринкових економічних відносин, зокрема розвитком промислового виробництва. В середині XIX ст. на територіях українських земель діяло близько 700 промислових підприємств, активно розвивалася вуглевидобувна галузь, а також цукрова, тютюнова, інші види промислового виробництва, пов'язані із переробкою сільськогосподарської продукції. З огляду на це, станом на 1860 рік, на території українських земель нараховувалось майже 95 тис. працюючих, а у 1897 році – майже 1,5 млн осіб [37]. Наприклад, у європейських країнах, зокрема Франції та Великій Британії, у зазначений період уже функціонували акти трудового законодавства. У Франції з'явилося саме поняття трудового права у ході революції 1848 року. Тобто, потреба у формуванні законодавчої регламентації трудових відносин не просто об'єктивно існувала, а й успішно реалізовувалася у європейських державах. На українських землях у складі Російської імперії ці процеси також відбувалися, однак дещо пізніше.

Натомість, Я. А. Одовічена акцентувала увагу на тому, що починаючи з 1882 року, в Російській імперії було прийнято низку законів, які склали основу фабричного законодавства [38]. Так, у 1882 році видається Височайша думка Державної Ради «Про малолітніх, працюючих на заводах, фабриках і мануфактурах», на підставі якої було закріплено імперативні норми щодо роботи малолітніх осіб. Зокрема, було запроваджено такі

приписи: 1) заборонялося залучати до робіт осіб, які не досягли 12 років; 2) малолітні, віком від 12 до 15 років, не могли працювати більше 8 годин на добу та не більше 4 годин підряд; 3) малолітні, віком до 15 років, не могли залучатися до роботи у нічний час (21.00–5.00 год), а також у неділю та святкові дні; 4) заборонялося залучати малолітніх осіб, віком до 15 років, до робіт шкідливих або небезпечних, за переліком, який затверджувався спільно Міністром фінансів та Міністром внутрішніх справ [39].

Щодо цього нормативно-правового акту, то доречно зосередити увагу на те, що його положення ще не містили норм, присвячених урегулюванню трудових спорів, але поряд із тим, 80-ті роки XIX століття власне і є моментом зародження трудового права як галузі, на території українських земель у складі Російської імперії. На початковому етапі ці норми були, здебільшого, спрямовані на захист малолітніх працюючих осіб. Втім, поступово сфера регулювання трудового законодавства була значно розширена, і трудове законодавство поширило свою дію і на інші категорії працюючих громадян, а також на інші інститути трудового права.

У 1886 році у Російській імперії було прийнято Закон «Про затвердження проекту правил про нагляд за закладами фабричної промисловості, про взаємні відносини фабрикантів і працівників та про збільшення кількості чинів фабричної інспекції», на підставі якого за працівниками було визнано низку трудових прав. Зокрема, встановлено три види договорів про найм (трудових договорів): на визначений час, на невизначений час і на час виконання конкретної роботи, а також визначено порядок розірвання договору з ініціативи робітника, і полягав він у повідомленні про це фабриканта за два тижні. Водночас, фабрикант повинен був виплачувати заробітну плату не менше двох разів на місяць, якщо договір був укладений на невизначений строк [40]. Отже, поступово сфера регулювання трудового права поширювалася на ті питання, щодо яких могли би виникнути трудові спори. Дія трудового законодавства, окрім праці неповнолітніх, охопила такі питання, як трудовий договір, робочий час,

розірвання трудового договору із ініціативи працівника, заробітна плата тощо. З огляду на це, потреба у виникненні інституту трудових спорів вже об'єктивно існувала наприкінці XIX століття.

Журавель В. І. зазначав, що зміни у законодавстві були зумовлені, насамперед, скасуванням кріпосного права, внаслідок чого відбулася певна економічна і трудова революція. Це означало бажання і право громадян імперії працювати в різних установах, що призвело до актуалізації необхідності правового регулювання трудових відносин між працівниками та роботодавцями [41]. У зв'язку з розвитком заводів, фабрик і мануфактур, виникало все більше робочих місць, які потребували найманої робочої сили. Так само сфера регулювання трудового права поширювалася на ті професії, які раніше не розглядались у контексті трудових правовідносин, наприклад, пов'язані з державним управлінням.

Крім того, на території українських земель, які перебували під юрисдикцією Російської імперії, були ухвалені, зокрема, такі законодавчі акти: «Про тривалість та розподіл робочого часу у закладах фабрично-заводської промисловості» (1897 р.); «Про винагороду потерпілим внаслідок нещасних випадків робітникам і службовцям, а також членам їх сімейств, на підприємствах фабрично-заводської, гірничої, гірничозаводської промисловості» (1903 р.) тощо [42]. Тобто, з кожним прийнятим нормативно-правовим актом, трудове право охоплювало все більшу кількість правових інститутів і формувалось у вигляді, близькому до сучасного. При цьому, доречно зосередити увагу на перманентність прийняття нових актів трудового законодавства. Це означає, що держава намагалась адекватно та терміново реагувати на виникнення потреб у правовому врегулюванні тих чи інших питань, тому можна констатувати, що галузь трудового права на межі XIX та XX століть розвивалася динамічно.

Теоретико-правовий аналіз положень вищезазначених нормативно-правових актів дав змогу констатувати, що у процесі розгляду історичної ретроспективи розвитку трудових правовідносин, у досліджуваний період

відбувався складний етап виникнення фабричного-трудового законодавства, яке було спрямовано, передусім, на: 1) нормативно-правове забезпечення умов праці; 2) формування правових механізмів правовідносин між робітниками та роботодавцями; 3) формування механізмів здійснення нагляду у сфері праці крізь призму діяльності фабричних інспекцій; 4) відбувся складний процес формування нормативно-правового забезпечення вирішення трудових спорів (конфліктів).

Крім того, у 1913 році в Російській імперії був прийнятий Статут про промислову працю, який вміщував норми, що регулювали відносини найму, оплати праці, дисциплінарної відповідальності, охорони праці і, що саме головне, чітко прописував відповідальність, яка застосовувалась до осіб, винних у порушенні норм цього Статуту. Прикметно відзначити, що Статут про промислову працю став по суті першим законодавчим актом, який достатньо системно закріплював норми щодо умов праці працюючих, трудових відносин, а також вирішення трудових спорів (конфліктів). По-перше, на підставі статті 212 Статуту встановлювалась відповідальність у вигляді грошового стягнення за найм робітника без розрахункової книжки, а також за неправильне ведення цих книжок. По-друге, стаття 219 Статуту встановлювала, що провадження по цим справам проводиться в адміністративному та судовому порядку. По-третє, провадження вели фабричні інспекції, які у разі виявлення правопорушення мали право складати протоколи по встановленій формі і, або вирішувати справу по суті, або в певних випадках направляти справу до судових установ. Крім того, фабричні інспекції отримали повноваження щодо здійснення заходів з попередження розбіжностей, суперечностей та спорів, між роботодавцями та працюючими через дослідження непорозумінь та миролюбної угоди між відповідними сторонами. По-четверте, фабричні інспекції, фактично перетворювались на примирні юрисдикційні органи, які здійснювали досудовий розгляд трудових спорів на основі досягнення угоди про примирення [43, с. 117]. Отже, Статут про промислову працю був

нормативно-правовим актом, наближеним за змістом до Кодексу законів про працю, та власне став першим нормативно-правовим актом, який урегулював питання трудових спорів на українських землях. Якщо у попередні історичні епохи законодавство передбачало лише окремі процедури, схожі за сутністю до вирішення трудових спорів, однак які все ж відрізнялися від трудових спорів, то 1913 рік можна визначити як момент виникнення цього інституту на українських землях. Трудові спори вирішувались у судовому чи позасудовому порядку, а фабричні інспекції за окремими повноваженнями, виконували роль комісій з трудових спорів.

З погляду права, нормативно-правове забезпечення вирішення трудових спорів (конфліктів) також пов’язане із локальним регулюванням відносин у сфері праці. Згідно зі статтею 60 Статуту про промислову працю, адміністрація підприємства встановлювала правила внутрішнього трудового розпорядку, яких повинні дотримуватись усі робітники. У концепції цього періоду, зазначене означає, що локально-правові акти не лише забезпечують трудову дисципліну, а визначають перелік прав, обов’язків працюючих, які мають їх виконувати у належний спосіб. З огляду на це, порушення відповідних норм, наявність суперечок та розбіжностей між робітниками та роботодавцями стали ключовими передумовами належного нормативно-правового забезпечення вирішення трудових спорів (конфліктів) через застосування примирних процедур. За сутністю, примирні процедури, визначені на підставі Статуту про промислову працю, стали важливою складовою вирішення трудових спорів (конфліктів) на основі участі працюючих та роботодавців.

І. М. Чумаченко зазначав, що у період існування Російської імперії, законодавчо визначеного та закріпленого механізму вирішення трудових спорів не існувало, а всі інші питання у цьому контексті вирішувалися судами, рівень корумпованості яких фактично не лишав шансів працівникові на справедливе вирішення такого спору. Однак, певні намагання вирішувати трудові спори у позасудовому порядку все-таки були, про що свідчить

створення Фабричних комісій у 1882 році. При цьому, протягом майже 18 років такі комісії виконували контрольну та запобіжну функції, тобто їх діяльність спрямовувалася на попередження виникнення трудових спорів (конфліктів) у трудовому колективі, натомість, у 1900 році на Фабричні комісії було покладено обов'язок виконання примирно-посередницьких функцій, що дає підстави стверджувати про те, що створення вказаних комісій стало першим кроком на шляху законодавчого закріплення вирішення трудових спорів у позасудовому порядку [44]. Тобто, на початку XX століття вже існували передумови для виникнення інституту трудових спорів, а також його правового врегулювання. Наявні на той момент форми захисту працівниками трудових прав, частково нагадували сучасні. Тому ця історична епоха є важливою у контексті виникнення та розвитку нормативно-правового регулювання вирішення трудових спорів (конфліктів) на території українських земель.

Прийнятною є позиція Д. В. Журавльова, С. М. Прилипка та О. М. Ярошенка, які зазначали, що до складу Статуту про промислову працю увійшли Статут про промисловість і Гірський статут (1893 р.), закони «Про робочий час» (1897 р.), «Про винагороду робітникам за каліцтво» (1903 р.), «Про старост на промислових підприємствах» (1903 р.), «Про страхування робітників від нещасних випадків і хвороби» (1912 р.) [45, с. 153]. Такий підхід учених щодо важливості інтеграції та гармонізації правового регулювання у сфері праці, є доречним, оскільки дає змогу не лише досліджувати змістовні особливості законодавчого впливу на відповідні відносини, обсяг прав та обов'язків учасників правовідносин, а також відкриває доступ до відповідних норм. За таких умов, здійснюються кроки щодо запобігання виникнення трудових спорів (конфліктів), а також, у разі їх виникнення, більш дієвого врегулювання.

У такий спосіб, можна констатувати, що нормативно-правове забезпечення вирішення трудових спорів (конфліктів) у цей період пов'язане

із формуванням системи юрисдикційних органів, покликаних забезпечувати врегулювання таких спорів та їх повноважень.

Крім того, в юридичній літературі відзначається, що Перша світова війна, що розпочалася у 1914 році, значно погіршила становище робітників Росії, а особливо в Україні, оскільки остання стає ареною широких бойових дій. Швидко зростає чисельність біженців, людей, що втратили абсолютно все. В містах, з огляду на це, зростає безробіття. Царський уряд, захищаючи інтереси власників промислових підприємств, ліквідував навіть ті нужденні поступки, які він був вимушений зробити під тиском боротьби робітництва [46, с. 324]. Уряд Російської імперії зайняв активну позицію щодо захисту інтересів капіталу та власників промислових підприємств, у зв'язку з чим, загострилася ситуація із дотриманням прав працівників. За таких умов, відбулося зростання трудових спорів (конфліктів). При цьому, такі спори загострювали увагу держави на потреби та інтереси працюючих, необхідність збалансування з інтересами роботодавців.

З огляду на зростання страйкових рухів та карального відношення до них влади, в Російській імперії на початку XX ст. державою визнавалася ймовірність існування колективних трудових розбіжностей, однак не виділялося їх як самостійної правової категорії й мало концептуальну спрямованість захисту інтересів підприємців-роботодавців у цих розбіжностях.

Незважаючи на відсутність законодавства щодо страйків, у дореволюційній Російській імперії, зокрема на українських землях, дослідники того історичного періоду наголошували на існуванні права на страйк. Ісаєв А. А. ще в 1906 р. визнавав законним необмежене право працівників на участь у страйку, і вважав його крайнім, але необхідним інструментом для вирішення кризових ситуацій та констатував, що необхідність страйків виникає здебільшого через неможливість примирення сторін [47]. Право на страйк є ще одним свідченням того, що інститут трудових спорів поступово формувався у тому вигляді, у якому він існує і

нині, особливо у контексті колективних трудових спорів. Тобто, основні засади сучасного інституту колективних трудових спорів були закладені ще на початку XX століття. Щодо індивідуальних трудових спорів, то тривалий період їх урегулювання становило законодавчу прогалину.

Поняття індивідуального трудового спору у законодавстві Російської імперії тих часів (тоді воно називалося фабричним або законодавством про промислову працю) відсутнє. Натомість, правові норми, які стосувалися регулювання праці працівників у промисловості, передбачали можливість виникнення розбіжностей між працівником і підприємцем щодо припинення (розірвання) трудового договору. Ці норми з 1885 р. входили до складу Зводу цивільних законів Російської імперії, а пізніше, у 1913 році, були об'єднані в окремий акт, що одержав назву Устав про промислову працю [48]. Відповідно до зазначених норм, будь-яка зі сторін трудового договору, укладеного на невизначений термін, могла відмовитися від договору, попередивши іншу сторону за два тижні. Термін попередження вважався імперативною нормою, тому він не міг бути змінений та зменшений угодою сторін. Працівник, у випадку розірвання трудового договору без попереджувального терміну або дострокового розірвання строкового трудового договору без поважних причин, піддавався кримінальному покаранню (арешту до одного місяця) [49, с. 29]. Однак, поряд із тим, очевидно, що інститут індивідуальних трудових спорів охоплює значно ширше коло питань, з приводу сприйняття яких можуть виникнути розбіжності у працівника та роботодавця. І поступово ці питання входили до сфери врегулювання трудового законодавства, і відповідно, працівники отримували все ширші можливості для захисту своїх прав.

У юридичній літературі зазначено, що Жовтнева революція 1917 року сприяла активному процесу формування системи органів, покликаних розглядати трудові спори: фабрично-заводські комітети та примирні камери. По-перше, фабрично-заводські комісії здійснювали представництво робітників перед власниками підприємств, урядовими інституціями. По-

друге, примирні камери стали примирними юрисдикційними органами, які складалися з однакової кількості працівників та роботодавців. До повноважень цих органів було віднесено розгляд та вирішення непорозумінь між робітниками та адміністрацією або власниками підприємств. При цьому, у разі недосягнення відповідної згоди щодо врегулювання спору у примирній камері, спір передавався на вирішення центральних примирних камер [50]. У такий спосіб, остаточне формування інституту індивідуальних трудових спорів відбулося після Жовтневого перевороту. Права робітників були значно розширеними під тиском революційних настроїв, Тимчасовий уряд, що був утворений після Жовтневої революції, вимушений був прийняти кілька постанов у галузі регулювання умов праці, зокрема: «Про примирюючи установи», «Про впровадження положення про біржі праці» [51, с. 234]. Однак, зазначені акти принципово не вплинули на поліпшення правового становища робітників [52]. Тобто Жовтнева революція спершу мала суттєвий вплив на захист працівниками своїх прав. Проте, стрімкий розвиток досліджуваного інституту на початку цієї події не отримав суттєвого розвитку у майбутньому. Загалом, правове регулювання вирішення трудових спорів залишалося на тому ж рівні до закінчення революції, а його суттєві зміни пов’язані вже із наступними історичними епохами.

Певні зміни нормативно-правового забезпечення вирішення трудових спорів (конфліктів) пов’язані із утворенням УНР. Уряд та профільні відомства з питань праці розпочали активну роботу щодо розвитку новітнього трудового законодавства, що було зумовлено соціальними та політико-правовими передумовами. Так, у період діяльності УНР було ухвалено, зокрема, такі законодавчі акти: «Про робітничі комітети»; «Про фабрично-заводські комітети»; «Про примирюючі камери»; «Про зміну Положення про забезпечення робітників на випадок хвороби»; «Про біржі праці»; «Про місцеві комісаріати праці» [53, с. 57]. Деякі із зазначених нормативно-правових актів мали безпосереднє відношення до вирішення трудових спорів, зокрема закони про «Про робітничі комітети», «Про

фабрично-заводські комітети», «Про примирюючі камери». Функціями робітничих комітетів та фабрично-заводських комітетів було представництво інтересів робітників, тобто по суті вони були попередниками сучасних профспілкових комітетів. Саме вони, відповідно, і представляли інтереси робітників у трудових спорах. Натомість, примирюючі камери розглядали розбіжності, які виникали у процесі трудових відносин, між працівниками та власниками.

У такий спосіб, нормативно-правове забезпечення вирішення трудових спорів (конфліктів) у дорадянський період пов'язано зі складним процесом виникнення та розвитку правової моделі вирішення трудових спорів (конфліктів) протягом XIX–XX століть на території українських земель. Основними ознаками цього складного періоду є: 1) виникнення економічних, трудових відносин та ринку праці; 2) поява законодавчих актів, спрямованих на нормативно-правове забезпечення вирішення трудових спорів (конфліктів); 3) поширення юрисдикції судів на сферу праці; 4) поява юрисдикційних органів у сфері праці: фабричні (фабрично-заводські) комісії та примирні камери; 5) визначення робітників та адміністрації (власників) підприємств учасниками примирних процедур; 6) розвиток примирних процедур вирішення трудових спорів (конфліктів); 7) формування механізмів нагляду та контролю у сфері праці [52]. У контексті нормативно-правового регулювання вирішення трудових спорів (конфліктів), цей період є важливим передусім, з огляду на виникнення законодавства, яке урегулювало питання трудових спорів, а також утворення спеціальних органів у сфері праці, покликаних вирішувати трудові спори. По суті, у цей період інститут трудових спорів було сформовано у вигляді, близькому до сучасного, а у подальші роки відбувався його розвиток.

Однією із ключових тенденцій правового регулювання вирішення трудових спорів (конфліктів) стало те, що здебільшого, увага зосереджувалася на забезпеченні прав та інтересів роботодавців. Інтереси та потреби працюючих мали винятковий характер, що обумовлювалося

домінантним впливом держави та роботодавців на сферу праці. При цьому, характерною ознакою дорадянського періоду було формування системи юрисдикційних органів, покликаних вирішувати трудові спори (конфлікти). Спроба створити такий спеціалізований юрисдикційний орган з вирішення судових спорів була розпочата вже після Жовтневої революції Тимчасовим урядом у серпні 1917 року, яким було затверджене Положення про примирні камери і третейські суди [54, с. 282]. Незважаючи на складні політико-правові процеси, нормативно-правове закріплення системи юрисдикційних органів певною мірою упорядковувало механізми вирішення трудових спорів (конфліктів).

З огляду на стан та динаміку соціально-суспільних та державно-правових процесів, особливості формування та розвитку правового регулювання відносин у сфері праці на початку XIX та XX століть на українських землях, зокрема формування системи юрисдикційних органів, можна констатувати, що нормативно-правове забезпечення вирішення трудових спорів (конфліктів) складалося з таких етапів:

1) 1835–1886 рр. – етап виникнення нормативно-правового забезпечення вирішення трудових спорів (конфліктів);

2) 1886–1913 рр. – етап утвердження нормативно-правового забезпечення вирішення трудових спорів (конфліктів);

3) 1913–1917 рр. – етап розвитку нормативно-правового забезпечення вирішення трудових спорів (конфліктів).

У такий спосіб, у процесі дослідження виникнення та розвитку нормативно-правового регулювання вирішення трудових спорів (конфліктів) на території українських земель у дореволюційний період, встановлено, що цей інститут виник на українських землях у першій половині XIX століття. Натомість, найбільшого розвитку він досягнув у процесі Жовтневої революції, яка мала суттєвий вплив на визначення обсягу прав працівників та їх взаємовідносини із роботодавцями. Пріоритет все ще віддавався інтересам

роботодавців, але при цьому, виникли дієві механізми, які надавали працівникам змогу захистити свої права.

1.3 Становлення нормативно-правового регулювання вирішення трудових спорів (конфліктів) на території українських земель у радянський період (1917–1991 рр.)

Утвердження на території українських земель радянської влади, інституційна розбудова системи органів влади, зокрема юрисдикційних органів, декларування державної політики на утвердження основоположних соціально-економічних прав, зумовили складні процеси формування та розвитку нормативно-правового забезпечення вирішення трудових спорів (конфліктів), а також дієвих механізмів правової охорони і захисту трудових прав.

Значний позитивний вплив на формування правового регулювання відносин у сфері праці відбувся після Жовтневої революції, яка закріпила основоположні соціально-економічні завоювання трудящих. Під час першого етапу формування радянської моделі правового вирішення трудових спорів, на зміну договірного визначення умов праці приходить централізоване регулювання трудових відносин, шляхом видання декретів і законів [55, с. 127]. Радянська доба формування нормативно-правового регулювання вирішення трудових спорів (конфліктів) тісно пов’язана із формуванням новітнього законодавства про працю. Так, 29 жовтня 1917 року було законодавчо вирішено одне з важливих питань у сфері праці про нормування робочого часу, а саме видано Декрет «Про восьмигодинний робочий день» [56], який встановлював нормальний робочий час, тривалістю вісім годин на добу при 48-годинному робочому тижні, скорочуючи робочий час в особливо шкідливих виробництвах. Крім того, встановлено обов’язкову, не менше однієї години, обідню перерву, заборонено роботи в нічний час жінкам і підліткам. Тривалість відпочинку при однозмінній роботі встановлювалася рівною 42 годинам. Надурочні роботи допускалися тільки у випадках,

передбачених законом, за наявності надзвичайних обставин і з дозволу у кожному окремому разі, органів Наркомпраці. Водночас, вживалися заходи з регулювання заробітної плати, встановлення її обов'язкового мінімуму і вирівнювання оплати праці чоловіків і жінок.

Значну роль в регулюванні трудових відносин відігравав колективний договір. В опублікованому 2 липня 1918 року Положенні РНК УРСР «Про порядок затвердження колективних договорів (тарифів), що встановлюють ставки заробітної плати і умови праці» [57], регламентувався зміст колективного договору; порядок прийому і звільнення робітників; відбулося нормування робочого часу і оплати праці працівників з обов'язковим урахуванням їх кваліфікації, складності роботи і інших умов праці. Безпосередню участь в укладанні колективних договорів, в розробці положень про оплату праці, тарифах і ставках заробітної плати, брали профспілки.

10 грудня 1918 року з'явився перший Кодекс законів про працю РСФРР (далі – КЗпП 1918 р.), дію якого було поширено на території українських земель [58]. В основу Кодексу було покладено гарантоване право всіх громадян на працю. Водночас, праця була визначена обов'язком всіх громадян Радянської України (фактично встановлена трудова повинність).

З прийняттям КЗпП 1918 р., реалізована спроба кодифікації законодавства про працю. Цим Кодексом зафіксовано, що умови праці в державних установах регламентуються тарифними положеннями, затвердженими Народним комісаріатом праці (далі – НКП) (ст. 7), а умови праці на всіх підприємствах і в усіх господарствах регламентуються тарифними положеннями, що розробляються професійними спілками за погодженням з керівниками або власниками підприємств і господарств, затвердженими НКП (ст. 9). Ці положення були колективними договорами, однак самого терміна «колективний договір» не існувало. Кодекс, окрім вступу і додатків, містив дев'ять розділів і 137 статей.

Теоретико-правовий аналіз положень КЗпП 1918 р. дає підстави констатувати, що у цьому кодексі містилися норми, які запроваджували: трудову повинність; право на застосування праці; порядок надання праці; попереднє випробування; переведення і звільнення трудящих; винагороду за працю; робочий час; забезпечення належної продуктивності праці і питання охорони праці. Натомість, додатки містили правила про порядок встановлення непрацездатності, порядок видачі допомог трудящим під час хвороби, положення про безробітних і порядок видачі їм допомог, порядок ведення трудових книжок, а також містили відомості про щотижневий відпочинок у вихідні дні [58].

Втім, КЗпП 1918 р. не містив спеціального розділу про порядок вирішення трудових спорів (він з'явився пізніше), однак низка норм регламентували порядок і умови їх розгляду, проголошували право на працю, надавали місячну відпустку за роботу не менше року, забороняли застосування надурочних робіт (їх застосування дозволялося лише у виняткових випадках і тільки з дозволу профспілок), передбачали роботу інспекції праці спільно з представниками працівників тощо. Робітникам було надано право оскаржувати дії роботодавця у разі проходження випробувального терміну та неприйняття на роботу; переведення на інше місце роботи; звільнення; рішення експертизи про втрату працездатності. Існувало й деяке обмеження прав трудящих. Передусім, воно полягало у встановленні трудових обов'язків, які передбачалися майже для всіх громадян СРСР, з певними винятками [59]. При цьому, Кодекс носив формальний характер, оскільки допускав, що умови праці й надалі регулювалися актами-декретами, постановами, положеннями.

Закономірні новели щодо захисту трудових справ працівників знайшли своє законодавче закріплення у Конституції УСРР 1919 року. Проект першої Конституції УСРР розглянули і детально обговорили українські більшовики на своєму III з'їзді, а 14 березня 1919 року III Всеукраїнський з'їзд рад України затвердив його як Основний Закон республіки. Текст Конституції

написано українською мовою і він значно відрізнявся за обсягом і змістом від Конституції РСФРР [60].

Конституція УСРР 1919 року визначила основи державного ладу, державного устрою, компетенцію органів влади, виборчу систему, права і свободи громадян. Складалася вона з трьох розділів, трьох підрозділів та тридцяти п’яти статей [60]. Натомість, положення Конституції УСРР мали формально-декларативний характер.

Новий Кодекс законів про працю УСРР, прийнятий і введений в дію з 2 грудня 1922 року (далі – КЗпП 1922 р.) [61], як новий кодифікований закон про працю, за своїм змістом, був набагато ліберальнішим за попередній. Прийнятною є позиція Я. А. Одовіченої [38] щодо більш демократичних засад положень Кодексу крізь призму розширення приватноправового регулювання трудових відносин, хоча і в обмежених державою межах. По-перше, за своєю сутністю, Кодекс законів про працю. УСРР 1922 складався з 17 розділів, норми яких регламентували трудові та тісно пов’язані з ними відносини, зокрема, з питань трудового договору, організації праці, її оплати, охорони тощо. По-друге, ухвалення на роботу здійснювалося в добровільному порядку, зокрема, працівник міг не погоджуватися на роботу, запропоновану біржею праці, але така відмова мала для нього низку негативних наслідків. По-третє, до Кодексу було запроваджено Главу XVI «Про органи із розв’язання конфліктів та розгляду справ про порушення законів про працю», що включала сім статей. Нормами цієї Глави було встановлено, що справи про порушення законів про працю, а також усі конфлікти, що виникли у зв’язку із застосуванням найманої праці, вирішуються: 1) у примусовому порядку – в особливих сесіях народних судів; 2) шляхом примирного розгляду – в розціночно-конфліктних комісіях, примирних камерах та третейських судах, утворених на засадах паритетного представництва сторін. По-четверте, залежно від кількості учасників конфлікту з боку працівників, було здійснено поділ трудових спорів на: 1) індивідуальні та групові, якщо ці спори виникали за претензіями одного або

групи працівників, а не стосувалися підприємства загалом чи окремої категорії працівників; 2) колективні, які стосувалися підприємства загалом або окремої галузі (професії) [62]. При цьому, суб'єктами колективного спору могли бути лише працівники, об'єднані в професійні союзи. Тобто тільки профспілки, як учасники колективних договорів і тарифних угод, мали право вступати в колективний трудовий спір з роботодавцями і бути учасниками примирних органів [25, с. 22]. Крім того, згідно зі ст. 169 КЗпП 1922 р., усі порушення законодавства про працю та колективних умов в окремих випадках каралися у кримінально-правовому порядку, тому такі випадки розглядалися в особливих сесіях народних судів. Зазначені Сесії утворювалися у складі: голови народного судді та двох членів одного представника Наркомпраці та одного представника професійних організацій. Розгляду в зазначених Сесіях народних судів могли підлягати всі поодинокі та колективні спори між роботодавцями та найманими працівниками, якщо вони не були передані до примирних камер.

В порядку примирного розгляду, трудові спори розглядалися, зокрема: 1) у розціночно-конфліктних комісіях (РКК) – первинних органах з примирного вирішення трудових спорів, що виникали між робітниками та адміністрацією з приводу встановлення, зміни та застосування умов праці; 2) у примирних камерах – органи примирно-третейського розгляду трудових спорів у складі уповноважених на розгляд конкретного конфлікту представників сторін (профспілок та адміністрації) та призначеного відповідним органом голови (з правом дорадчого голосу), зокрема, до їх компетенції було віднесено розгляд справ з розгляду конфліктів, у зв'язку з укладенням, зміною, виконанням і тлумаченням колективних трудових договорів та з питань щодо нових умов праці, які не були вирішені в РКК; 3) у третейських судах – передавалися справи як розглянуті, так і не розглянуті примирною камерою, зокрема для розв'язання конфліктів в державних установах та підприємствах органи НКП, на вимогу профсоюзів або зазначених установ і підприємств, в обов'язковому порядку утворювали

третейські суди. Всі рішення РКК, угоди примирних комісій, постанови третейських судів оскарженню не підлягали.

З кінця 20-х рр. XX ст. простежується відхід від досягнутого рівня трудових гарантій у сфері найманої праці та перехід до державно-авторитарних відносин, зокрема, щодо вирішення трудових спорів. При цьому, відбулося різке обмеження трудових прав. Так, 29 серпня 1928 року постановою ЦВК та РНК СРСР були затверджені нові Правила про примирно-третейські суди і судовий розгляд трудових конфліктів [63], згідно з якими було встановлено три види розгляду трудових спорів: судовий, примирно-третейський та адміністративний (у порядку підпорядкованості). Цей процес особливо посилився у виняткових умовах передвоєнних років. Було скасовано право на звільнення за власним бажанням, допускалося примусове переведення кваліфікованих робітників і службовців на роботу в іншу місцевість, збільшено тривалість робочого дня, встановлено кримінальну відповідальність за прогул і самовільне (без дозволу адміністрації) залишення робочого місця. Натомість, примирно-третейський розгляд як система розгляду трудових спорів у примирних камерах та третейських судах, в СРСР проіснував до 1937 року, після чого примирні камери та третейські суди більше не організовувалися [49, с. 29]. Певні новели до нормативно-правового забезпечення вирішення трудових спорів (конфліктів) були внесені у зв'язку із ухваленням 30 січня 1937 р. Конституції УРСР [64]. На підставі цієї Конституції (ст. 12), було запроваджено, що праця в УРСР є обов'язком і справою честі кожного здатного до праці громадянина, за принципом: «хто не працює, той не їсть». В УРСР утверджується принцип соціалізму: «від кожного за його здібністю, кожному – за його працею». Це означає, що на території України було легалізовано на конституційному рівні трудову повинність.

Політико-правові, партійно-ідеологічні виклики, зовнішньополітичні загрози спонукали радянську владу вжити заходів ще жорсткішого характеру. На підставі Указу Президії Верховної Ради СРСР від 26 червня

1940 р. «Про перехід на восьмигодинний робочий день, на семиденний робочий тиждень і про заборону самовільного звільнення робітників і службовців з підприємств і установ», норми Типових правил внутрішнього трудового розпорядку для робітників і службовців (1941 р.) сприяли зміцненню трудової дисципліни. При цьому, у воєнні роки утвердилася тенденція щодо відходу від демократичних засад правового регулювання трудових відносин та посилення адміністративно-правових, та кримінально-правових механізмів впливу на сферу праці [65]. Характерними ознаками цього періоду стала масова трудова мобілізація, заборона самовільного звільнення, встановлення жорстких заходів відповідальності за порушення трудової дисципліни, зокрема, навіть ув'язнення за самовільне звільнення з роботи. Очевидні обмеження трудових прав та свобод людини у цей період пояснювалися складним етапом військових подій.

Завершення воєнного періоду сприяло поступовому відходу від жорстких кроків держави у сфері праці, зокрема жорстких адміністративних методів управління трудовою діяльністю [66]. Натомість, це не означало повної відмови радянської влади від командно-адміністративних методів керування союзними республіками. У цей період, на підставі Указу Президії Верховної Ради СРСР «Про скасування судової відповідальності робітників і службовців за самовільне залишення підприємств і установ і за прогул без поважної причини» (1956 р.), скасовано судову відповідальність робітників і службовців за самовільне залишення підприємств і установ і за прогул без поважної причини, яку було запроваджено в умовах дії трудової повинності. Крім того, зазначеним Указом передбачалося скасування судової відповідальності за вказані дії. Цей указ також передбачав можливість розірвання трудового договору на вимогу працівника з попередженням про це адміністрації за два тижні, а також надання права адміністрації поряд з іншими заходами, що могли застосовуватися до працівника, який допустив прогул, звільнення його з роботи [67, с. 225]. Відповідні зміни були внесені до трудового законодавства [68]. Тобто, у повоєнний період основні заходи

реформування трудового законодавства спрямовувалися на лібералізацію та розширення прав працівників. По суті, держава повертала правове регулювання трудових правовідносин у стан, який існував до війни. Але поряд із тим, правове регулювання інституту трудових спорів також набуло свого розвитку.

Ще однією новелою повоєнного періоду радянської доби стало внесення змін у механізми вирішення трудових спорів (конфліктів), що було зумовлено певною лібералізацією політико-правової системи та суспільних відносин. Так, Президією Верховної Ради СРСР було затверджено Положення про порядок розгляду трудових спорів [69], згідно з яким розглядати трудові спори могли такі органи: комісії з трудових спорів (КТС); фабричні, заводські, місцеві комітети профспілок (ФЗМК); народні суди. Крім того, було встановлено, що трудові спори щодо звільнення, поновлення на посаді, переведення на іншу роботу працівників, які займають посади, зазначені в Додатку 1 до цього Положення, а також з питань накладення на цих осіб дисциплінарних стягнень, вирішувалися вищестоящим у порядку підпорядкованості органом.

Прийнятною є позиція Ю. П. Дмитренка, що у порівнянні з повоєнним періодом, наступало тимчасове пом’якшення норм трудового законодавства (1960–1991 рр.). На думку вченого, жорстка централізація державного механізму, системи органів влади і управління, правоохоронних органів закономірно призвела до централізації законотворчості. При цьому, трудове законодавство УРСР розвивалося під прямим впливом загальносоюзних нормативних актів [34, с. 27]. Така ж тенденція стосувалася нормативно-правового забезпечення вирішення трудових спорів (конфліктів).

Починаючи з 60-х рр. XX ст., утверджується тенденція щодо формування новітнього цивільного процесуального законодавства, підвищення ролі судового вирішення трудових спорів (конфліктів). Зокрема 18 липня 1963 р. Верховною Радою Української РСР було ухвалено Цивільний процесуальний кодекс (далі – ЦПК 1963 р.) [70], який передбачав,

що завданнями цивільного судочинства є охорона прав та законних інтересів фізичних, юридичних осіб, держави шляхом всебічного розгляду та вирішення цивільних справ у повній відповідності з чинним законодавством. При цьому, провадження у цивільних справах ведеться за цивільними процесуальними законами, що діють на час розгляду справи, вчинення окремих процесуальних дій або виконання рішення суду.

У ЦПК 1963 р. містилась норма, що кожна зацікавлена особа має право в порядку, встановленому законом, звернутись до суду за захистом порушеного або оспорюваного права чи охоронюваного законом інтересу, а також для вжиття передбачених цим Кодексом заходів, спрямованих на запобігання правопорушенням. Крім того, визначено, що судам підвідомчі цивільні справи: 1) справи стосовно спорів, що виникають з цивільних, сімейних, трудових і кооперативних правовідносин, якщо хоча б однією зі сторін у спорі є громадянин, за винятком випадків, коли вирішення таких спорів віднесено законом до відання інших органів.

Отже, законодавче закріплення норм та правил цивільного судочинства по відношенню до трудових спорів (конфліктів), сприяло удосконаленню механізмів правової охорони та захисту трудових прав в умовах радянської доби.

Новітній етап нормативно-правового забезпечення вирішення трудових спорів (конфліктів) зумовлений новітніми процесами щодо розвитку трудового законодавства. 15 липня 1970 року Верховною Радою СРСР було ухвалено Основи законодавства Союзу РСР та союзних республік про працю (далі – Основи) [71], які містили норми, насамперед, щодо: колективного та трудового договорів; робочого часу і часу відпочинку; оплати праці; гарантій та компенсацій; вирішення трудових спорів тощо.

З урахуванням норм Основ, Верховною Радою Української РСР 10 грудня 1971 року було ухвалено Кодекс законів про працю (далі – КЗпП) [6], який став провідним кодифікованим законом про працю [5]. За змістом, КЗпП спрямований на: регулювання трудових відносин відповідно до потреб

суспільства та держави; відхід від трудової повинності та трансформацію права на працю у соціально-економічне право; визначення засад трудового договору, робочого часу та часу відпочинку, оплати праці; забезпечення трудової дисципліни, гарантій щодо порядку понесення матеріальної відповідальності працівником; засад вирішення трудових спорів; засад нагляду та контролю у сфері праці.

Завданням Кодексу (ст. 1) було регулювання трудових відносин усіх працівників, сприяючи зростанню продуктивності праці, поліпшенню якості роботи, підвищенню ефективності суспільного виробництва і піднесенню на цій основі матеріального і культурного рівня життя трудящих, зміцненню трудової дисципліни і поступовому перетворенню праці на благо суспільства в першу життєву потребу кожної працездатної людини. КЗпП визначив, що право громадян на працю, – тобто на одержання роботи з оплатою праці не нижче встановленого державою мінімального розміру, – включаючи право на вільний вибір професії, роду занять і роботи, забезпечується державою. Держава створює умови для ефективної зайнятості населення, сприяє працевлаштуванню, підготовці і підвищенню трудової кваліфікації, а за необхідності, забезпечує перепідготовку осіб, вивільнюваних у результаті переходу на ринкову економіку. Крім того, працівники реалізують право на працю шляхом укладення трудового договору про роботу на підприємстві, в установі, організації або з фізичною особою. Працівники мають право на відпочинок відповідно до законів про обмеження робочого дня та робочого тижня і про щорічні оплачувані відпустки, право на здорові і безпечні умови праці, на об’єднання у професійні спілки та на вирішення колективних трудових конфліктів (спорів) у встановленому законом порядку, на участь в управлінні підприємством, установою, організацією, на матеріальне забезпечення в порядку соціального страхування в старості, а також у разі хвороби, повної або часткової втрати працездатності, на матеріальну допомогу в разі безробіття, на право звернення до суду для вирішення трудових спорів незалежно від характеру виконуваної роботи або займаної

посади, крім випадків, передбачених законодавством, та інші права, встановлені законодавством. Окреме місце у КЗпП відведено питанням нормативно-правового забезпечення вирішення трудових спорів. Глава XV «Трудові спори» (ст. ст. 221–242) присвячена нормам, які покликані забезпечувати вирішення трудових спорів, зокрема, містять такі новели: 1) трудові спори розглядаються: а) комісіями з трудових спорів (далі – КТС); б) профспілковими органами; в) районними (міськими) судами; г) вищестоящими органами; 2) порядок вирішення трудових спорів у КТС; 3) порядок вирішення трудових спорів професійними спілками; 4) порядок звернення до суду; 5) особливості виконання окремих рішень у трудових спорах [5, с. 13].

З метою розвитку норм КЗпП, 20 травня 1974 р. Президією Верховної Ради СРСР затверджено Положення про порядок розгляду трудових спорів (далі – Положення) [72], яке містило такі приписи: загальні приписи; організація роботи КТС; питання, які розглядаються КТС; порядок роботи КТС; розгляд трудових спорів профспілковими комітетами підприємств, установ, організацій; порядок виконання рішень КТС та постанов профспілковими комітетами підприємств, установ, організацій; розгляд трудових спорів народними судами; розгляд трудових спорів вищестоящими у порядку підпорядкування органами; порядок винесення до виконання рішень щодо спорів про звільнення і переведення на іншу роботу.

Відповідно до приписів вищевказаного Положення, КТС на підприємствах, установах, організаціях утворювалися із рівної кількості представників профспілкового комітету та адміністрації підприємства, установи, організації. КТС, за змістом Положення, трактувались як обов’язковий первинний орган з розгляду трудових спорів. До компетенції КТС віднесено трудові спори, зокрема щодо: застосування встановлених норм виробітку, відрядних розцінок; переведення на іншу роботу, оплати праці при переведенні; припинення трудового договору не за ініціативою адміністрації; оплати праці при невиконанні норм праці при простої та браку

продукції; виплати вихідної допомоги; накладення дисциплінарних стягнень тощо.

Трудовий спір підлягав розгляду у КТС, якщо працівник не врегулював розбіжності за безпосередніх переговорів з адміністрацією підприємства, установи, організації. При цьому, рішення КТС ухвалюються за згоди представників профспілкового комітету підприємства, установи, організації та представників адміністрації підприємства, установи, організації, мають обов'язкову силу та не потребують додаткового затвердження. Такі рішення повинні бути вмотивовані та обґрунтовані на основі чинного законодавства, колективних та трудових договорах, правилах, положеннях, інструкціях.

Профспілкові комітети підприємств, установ, організацій покликані вирішувати трудові спори: а) за заявами робітників та службовців, коли в КТС не було досягнуто згоди; б) за скаргами робітників та службовців на рішення КТС.

Постанови профспілкових комітетів, підприємств, установ, організацій з трудових спорів повинні бути вмотивовані та обґрунтовані згідно зазначених вимог.

Рішення КТС та постанови профспілкових комітетів підприємств, установ, організацій з трудових спорів підлягають виконанню у 10-денний термін з дня прийняття рішення (постанови), якщо інший строк не визначений у цих документах.

Відповідно до зазначеного Положення, у районних, міських народних судах розглядаються трудові спори за заявами: робітників та службовців, коли вони не згодні з постановою профспілкового комітету підприємства, установи, організації; адміністрації підприємства, установи, організації, якщо вона вважає, що постанова профспілкового комітету підприємства, установи, організації суперечить чинному законодавству; робітників та службовців, коли вони не згодні з рішенням КТС тощо. Нормами Положення передбачені правила розгляду трудових спорів вищестоящими органами.

Крім того, протягом 70–80-х рр. XX ст. низки змін зазнало цивільне процесуальне законодавство, враховуючи подальшу ідеологізацію та політизацію радянської держави, спрямування на піднесення життєвого рівня трудящих, поліпшення й оздоровлення умов їхньої праці, посилення її охорони, вивільнення часу для підвищення культурного рівня радянських людей. У контексті цього, було ухвалено Президією Верховної Ради Української РСР Положення про товариські суди Української РСР [73], яке встановлювало, що товариські суди – це виборні громадські органи, покликані активно сприяти вихованню громадян в дусі комуністичного відношення до праці, бережного ставлення до соціалістичної власності, дотримання правил соціалістичного співжиття, розвитку у них почуття колективізму і товариської взаємодопомоги, поваги до гідності та честі радянських людей.

Декларування політики держави на здійснення перебудови, тобто демократичних змін, були внесені певні корективи у правове регулювання трудових відносин [57], які також вплинули на вирішення трудових спорів (конфліктів), удосконалення судової практики у сфері праці [74].

Ще одним важливим кроком на шляху удосконалення вирішення трудових спорів (конфліктів) стало ухвалення 9 жовтня 1989 р. Закону Союзу РСР «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» [75]. Основні новели характеризувалися, зокрема такими рисами: а) норми Закону спрямовувалися на вирішення колективних трудових спорів (конфліктів), виходячи із концепції примирних процедур; б) норми Закону регламентували вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) з питань застосування чинного законодавства про працю, укладення та виконання умови колективних договорів і угод в частині встановлення нових або зміни наявних соціально-економічних умов праці та побуту між трудовими колективами (колективами підрозділів) і адміністрацією підприємства, установи, організації або галузевими (міжгалузевими) органами управління; в) норми Закону запроваджували систему спеціальних

примирних процедур, які покликані сприяти збалансування інтересів держави, роботодавців та працюючих; г) визначали механізми реалізації права на страйк.

З огляду на зазначене вище, можна констатувати, що: 1) систематизація та кодифікація трудового законодавства Української РСР (1971 р.) сприяли утвердженню нових підходів до нормативно-правового забезпечення вирішення трудових спорів (конфліктів); 2) удосконалення системи юрисдикційних органів, покликаних вирішувати трудові спори (конфлікти); 3) удосконалення юридичних процедур, покликаних вирішувати трудові спори (конфлікти); 4) формування нормативно-правового забезпечення вирішення колективних трудових спорів (конфліктів); 5) визначення юридичних примирних процедур вирішення колективних трудових спорів (конфліктів); 6) визначення засад реалізації права на страйк.

Отже, тенденції правового регулювання відносин у сфері праці упродовж радянської доби, політико-ідеологічні, партійні та інші чинники, нормативно-правове забезпечення вирішення трудових спорів (конфліктів) характеризуються такими етапами:

І етап – 1917–1922 рр. – формування радянської моделі правового регулювання вирішення трудових спорів (конфліктів), ураховуючи кодифікаційні процеси щодо розвитку трудового законодавства, інституційне формування юрисдикційних органів у сфері праці;

ІІ етап – 1922–1937 рр. – розвиток радянської моделі правового регулювання вирішення трудових спорів (конфліктів), ураховуючи незначні демократичні засади розвитку трудового законодавства з поступовою партійно-політичною формалізацією права на працю та інших трудових прав;

ІІІ етап – 1937–1971 рр. – становлення радянської моделі правового регулювання вирішення трудових спорів (конфліктів), ураховуючи процеси звуження демократичних засад розвитку трудового законодавства, перетворення права на працю на трудову повинність, становлення правових механізмів вирішення трудових спорів (конфліктів);

IV етап – 1971–1991 рр. – модернізація радянської моделі правового регулювання трудових спорів (конфліктів), удосконалення юрисдикційних органів та юридичних процедур щодо вирішення трудових спорів (конфліктів), виділення особливостей розв'язання колективних трудових спорів (конфліктів).

1.4 Розвиток законодавства про вирішення трудових спорів (конфліктів) в період незалежності України

Здобуття Україною незалежності, декларування нових демократичних змін та перетворень на підставі Акту проголошення незалежності України [76], сприяли процесу формування новітнього політико-правового, соціально-економічного базису новітніх реформ у сфері праці. При цьому, основна увага зосереджувалася на розбудові держави на новітніх демократичних цінностях та стандартах визнання та поваги до основних соціально-економічних прав і свобод людини. Особливі виклики перших років незалежності нашої держави пов'язані із розбалансуванням політичних, виробничо-господарських відносин із колишніми республіками СРСР, що значною мірою сприяло розвитку соціально-економічної кризи, пов'язаної із системним порушенням права на працю та інших трудових прав.

З моменту проголошення незалежності, Україною тимчасово було продовжено дію законодавства про працю колишнього Союзу РСР, зокрема Української РСР [77], що дало змогу вирішити питання щодо правового регулювання відносин у сфері праці. Натомість, як показує національний досвід, такий крок був недостатньо конструктивним, без розуміння потреби системних змін та реформ. З погляду права, це означало продовження дії на території України законодавства про працю колишнього Союзу РСР, зокрема Української РСР.

Протягом перших років проголошення Україною незалежності, ключовою тенденцією правового регулювання відносин у сфері праці стало

удосконалення положень КЗпП [78]. З огляду на це, на підставі Закону 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», було викладено главу XV КЗпП «Індивідуальні трудові спори» у новій редакції. Концептуальні новели закріплених змін [8], спрямовані, зокрема, на:

1) трудові спори розглядаються: а) КТС; б) районними (міськими) народними судами;

2) особливості розгляду трудових спорів суддів, прокурорсько-слідчих працівників, а також працівників навчальних, наукових та інших установ прокуратури, які мають класні чини, встановлюються законодавством;

3) КТС обирається загальними зборами (конференцією) трудового колективу підприємства, установи, організації з кількістю працюючих, не менше як 15 чоловік;

4) КТС є обов'язковим первинним органом з розгляду трудових спорів, що виникають на підприємствах, в установах, організаціях, за винятком спорів, зазначених у статтях 222, 232 цього Кодексу, трудовий спір підлягає розгляду в КТС, якщо працівник самостійно або з участю профспілкової організації, що представляє його інтереси, не врегулював розбіжності при безпосередніх переговорах з власником або уповноваженим ним органом;

5) працівник може звернутися до КТС у тримісячний строк з дня, коли він дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права;

6) КТС приймає рішення більшістю голосів її членів, присутніх на засіданні, та у якому 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, сутність спору, прізвища членів комісії, власника або представників уповноваженого ним органу, результати голосування і мотивоване рішення комісії;

7) у районних (міських) народних судах розглядаються трудові спори за заявами: а) працівника чи власника або уповноваженого ним органу, коли вони не згодні з рішенням комісії з трудових спорів підприємства, установи, організації (підрозділу); б) прокурора, якщо він вважає, що рішення КТС суперечить чинному законодавству;

8) безпосередньо в районних (міських) народних судах розглядаються трудові спори за заявами: працівників підприємств, установ, організацій, де КТС не обираються; працівників про поновлення на роботі, незалежно від підстав припинення трудового договору, зміну дати і формулювання причини звільнення, оплату за час вимушеного прогулу або виконання нижчеоплачуваної роботи, за винятком спорів працівників, вказаних у частині третій статті 221 і статті 222 цього Кодексу; керівника підприємства, установи, організації (філіалу, представництва, відділу та іншого відокремленого підрозділу), його заступників, керівних працівників, які обираються, затверджуються або призначаються на посади органами державної влади і управління, а також громадськими організаціями та іншими об’єднаннями громадян, з питань звільнення, зміни дати і формулювання причини звільнення, переведення на іншу роботу, оплати за час вимушеного прогулу і накладення дисциплінарних стягнень, за винятком спорів працівників, вказаних у частині третій статті 221 і статті 222 цього Кодексу; власника або уповноваженого ним органу про відшкодування працівниками матеріальної шкоди, заподіяної підприємству, установі, організації; працівників у питанні застосування законодавства про працю, яке відповідно до чинного законодавства, попередньо було вирішено власником або уповноваженим ним органом і профспілковим органом підприємства, установи, організації (підрозділу) в межах наданих їм прав тощо;

9) працівник може звернутися з заявою про вирішення трудового спору безпосередньо до районного (міського) народного суду в тримісячний строк з дня, коли він дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права, а у справах про звільнення – в місячний строк з дня вручення копії наказу

про звільнення або з дня видачі трудової книжки; для звернення власника або уповноваженого ним органу до суду в питаннях стягнення з працівника матеріальної шкоди, заподіяної підприємству, установі, організації, встановлюється строк в один рік з дня виявлення заподіяної працівником шкоди;

10) у разі звільнення без законної підстави або незаконного переведення на іншу роботу, працівник повинен бути поновлений на попередній роботі органом, який розглядає трудовий спір; при винесенні рішення про поновлення на роботі, орган, який розглядає трудовий спір, одночасно приймає рішення про виплату працівникові середнього заробітку за час вимушеного прогулу або різниці в заробітку за час виконання нижчеоплачуваної роботи, але не більше як за один рік; якщо заява про поновлення на роботі розглядається більше одного року не з вини працівника, орган, який розглядає трудовий спір, виносить рішення про виплату середнього заробітку за весь час вимушеного прогулу;

11) рішення про поновлення на роботі незаконно звільненого або переведеного на іншу роботу працівника, прийняте органом, який розглядає трудовий спір, підлягає негайному виконанню;

12) у разі затримки власником або уповноваженим ним органом виконання рішення органу, який розглядав трудовий спір про поновлення на роботі незаконно звільненого або переведеного на іншу роботу працівника, цей орган виносить ухвалу про виплату йому середнього заробітку або різниці в заробітку за час затримки тощо [8].

У такий спосіб, можна констатувати, що пропоновані зміни до КЗпП України заклали модернізовану модель вирішення індивідуальних трудових спорів [79], зокрема: 1) визначення основних юрисдикційних органів: КТС; суд; 2) визначення повноважень юрисдикційних органів; 3) закріплення процедури звернення до юрисдикційних органів; 4) особливості вирішення трудових спорів У КТС та суді.

З метою розвитку нормативно-правового забезпечення вирішення трудових спорів (конфліктів), Верховною Радою України ухвалено низку суміжних законів: «Про колективні договори і угоди» [80], «Про охорону праці» [81], «Про оплату праці» [82] та інші.

Ухвалені у перші роки незалежності України окремі закони про працю покликані: 1) сприяти удосконаленню норм КЗпП; 2) розвивати та поглиблювати правове регулювання відносин у сфері праці; 3) сприяти попередженню щодо виникнення трудових спорів (конфліктів); 4) сприяти ефективному функціонуванню правовідносин у сфері праці.

Новітнім етапом розвитку Української держави, утвердження демократичних засад та цінностей стало ухвалення Верховною Радою України 28 червня 1996 року Конституції України [83]. Конституція України як Основний Закон нашої держави, визначив основоположні, концептуальні засади політико-правової організації суспільства та держави на основі верховенства права, прав та свобод людини.

Ключовими особливостями Конституції України є декларування України демократичною, соціальною та правовою державою, визнання системи соціально-економічних прав людини, механізмів правової охорони та захисту [84].

Насамперед, розвиток в Україні соціальної держави дає підстави стверджувати про високий рівень соціальних гарантій та стандартів, прозорість та доступність ринку праці, доступність заходів правової охорони, захисту соціально-економічних прав людини.

Стаття 3 Конституції України визнала, що людина, її життя і здоров’я, честь і гідність, недоторканність і безпека визнаються в Україні найвищою соціальною цінністю. Натомість, права і свободи людини та їх гарантії визначають зміст і спрямованість діяльності держави. Держава відповідає перед людиною за свою діяльність. Утвердження і забезпечення прав і свобод людини є головним обов’язком держави [85].

Основний Закон України декларує право на працю та систему нерозривно пов’язаних із ним трудових прав [86]. Так, ст. 43 Конституції України передбачає, що кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. Держава створює умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності, реалізовує програми професійно-технічного навчання, підготовки і перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб. Це саме стосується і інших основоположних соціально-економічних прав (право на свободу об’єднання (ст. 36), право на державну службу, службу в органах місцевого самоврядування (ст. 38), право на страйк (ст. 44), право на відпочинок (ст. 45) [87].

Концептуальною новелою Конституції України стало утвердження судової гілки влади та визнання права на судовий захист прав та свобод людини. Стаття 55 Конституції України декларує, що права і свободи людини і громадянина захищаються судом [88]. При цьому, кожному гарантується право на оскарження в суді рішень, дій чи бездіяльності органів державної влади, органів місцевого самоврядування, посадових і службових осіб. Кожен має право звертатися за захистом своїх прав до Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини [89]. Кожен має право після використання всіх національних засобів правового захисту, звертатися за захистом своїх прав і свобод до відповідних міжнародних судових установ чи до відповідних органів міжнародних організацій, членом або учасником яких є Україна [90]. Крім того, кожен має право будь-якими не забороненими законом, засобами захищати свої права і свободи від порушень і протиправних посягань [90].

Отже, конституційні механізми захисту права на працю, інших трудових прав передбачають: 1) право особи на звернення до суду, як основоположного, конституційного юрисдикційного органу; 2) право на звернення до Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини; 3)

право на звернення до міжнародних юрисдикційних органів; 4) право на самозахист.

Ще одним важливим аспектом Конституції України стало виділення в окремий розділ норм, присвячених правосуддю. Зокрема, розділ VIII «Правосуддя» Конституції України (ст. ст. 124–131) окреслив найбільш важливі та концептуальні приписи щодо правосуддя. Так, ст. 124 Конституції України передбачала, що правосуддя в Україні здійснюється винятково судами, а делегування функцій судів, а також привласнення цих функцій іншими органами чи посадовими особами не допускаються [83]. Крім того, визначено, що юрисдикція судів поширюється на всі правовідносини, що виникають у державі. Судові рішення ухвалюються судами іменем України і є обов'язковими до виконання на всій території України. Тобто, Конституція України визнала право на звернення до суду як найбільш прозоре, універсальне та доступне.

Доступ до правосуддя став ключовим вектором розвитку судової гілки влади та складовою правоохоронних механізмів захисту соціально-економічних прав [91, с. 11–12].

Конституція України у системі нормативно-правового забезпечення вирішення трудових спорів (конфліктів), характеризується такими рисами: 1) виступає конституційно-правовим базисом нормативно-правового забезпечення вирішення трудових спорів (конфліктів); 2) виступає конституційно-правовим базисом вирішення трудових спорів (конфліктів); 3) закріплює конституційні механізми правової охорони і захисту права на працю, інших трудових прав; 4) закладає конституційно-правові основи розвитку процесуального законодавства.

Починаючи із ухвалення Конституції України, у нашій державі розпочався новий етап розвитку правового регулювання відносин у сфері праці. Верховною Радою України продовжено практику ситуативного удосконалення положень КЗпП України [92].

Згідно з нормами Закону України «Про внесення змін до Кодексу законів про працю України», передбачено зміни до ч. 1 ст. 225 КЗпП України, зокрема, працівник може звернутися до комісії з трудових спорів 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. Внесеними змінами уточнено, що з питань оплати праці, тобто у спорах про виплату працівникові належної йому заробітної плати, працівник може звернутися до КТС без обмеження будь-яким строком. Такий підхід, визначив досить прогресивну позицію, спрямовану на правову охорону права працівника на отримання заробітної плати за трудовим договором.

Крім того, Верховною Радою України було ухвалено такі ключові Закони України: «Про відпустки» [93], «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» [94], «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» [95], «Про соціальний діалог в Україні» [96], «Про професійний розвиток працівників» [97], «Про зайнятість населення» [98], «Про державну службу» [99] та інші.

Ухвалений Верховною Радою України ще 3 березня 1998 року Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» визначив правові і організаційні засади функціонування системи заходів щодо вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) і спрямований на здійснення взаємодії сторін соціально-трудових відносин у процесі врегулювання колективних трудових спорів (конфліктів), що виникли між ними.

Основоположними новелами зазначеного Закону є: 1) визначення умов та порядку виникнення колективного трудового спору (конфлікту); 2) легальне визначення поняття «колективний трудовий спір «конфлікт» як «розбіжності, що виникли між сторонами соціально-трудових відносин, щодо: а) встановлення нових або зміни наявних 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; 3) законодавче закріплення порядку розгляду колективних трудових спорів (конфліктів) примирною комісією; 4) законодавче закріплення порядку розгляду колективних трудових спорів (конфліктів) трудовим арбітражем; 5) визначення засад правового статусу Національної комісії посередництва та примирення; 6) визначення порядку організації та проведення страйку; 7) визначення відповідальності за порушення законодавства про колективні трудові спори (конфлікти).

У контексті удосконалення процедур вирішення трудових спорів (конфліктів), С. М. Коссак наголошував на єдності судового захисту трудових спорів у постійній єдності із матеріальним (трудовим) правом [100, с. 160–180]. Натомість О. М. Обушенко акцентувала на необхідності у контексті вирішення службово-трудових спорів, ураховування специфіки та ключових проблем вирішення службово-трудових спорів працівниками органів внутрішніх справ України [101]. На основі здійснення юридичної природи індивідуальних та колективних трудових спорів (конфліктів), В. В. Лазор акцентував на необхідності урахування особливостей позасудового і судового вирішення вказаних спорів у межах трудового права та суміжних галузей права [102].

Крім того, прийняття Конституції України, спонукало парламент до ухвалення новітнього законодавства про судоустрій та статус суддів [103], а також новітнього цивільного процесуального [104] та адміністративного процесуального законодавства [105].

На підставі ухваленого Верховною Радою України ще 18 березня 2004 року Цивільного процесуального кодексу України (далі – ЦПК України), закріплено, що завданням цивільного судочинства є справедливий, неупереджений та своєчасний розгляд і вирішення цивільних справ, з метою ефективного захисту порушених, невизнаних або оспорюваних прав, свобод чи інтересів фізичних осіб, прав та інтересів юридичних осіб, інтересів

держави. При цьому, суд та учасники судового процесу зобов'язані керуватися завданням цивільного судочинства, яке превалює над будь-якими іншими міркуваннями в судовому процесі (ст. 2 ЦПК України). Так, нормами ЦПК України (ст. 2) визначено, що основними засадами (принципами) цивільного судочинства є: верховенство права; повага до честі і гідності, рівність усіх учасників судового процесу перед законом та судом; гласність і відкритість судового процесу та його повне фіксування технічними засобами; змагальність сторін; диспозитивність; пропорційність; обов'язковість судового рішення; забезпечення права на апеляційний перегляд справи; забезпечення права на касаційне оскарження судового рішення у випадках, встановлених законом; розумність строків розгляду справи судом; неприпустимість зловживання процесуальними правами; відшкодування судових витрат сторони, на користь якої ухвалене судове рішення [104].

З погляду права, приписи ЦПК України (ст. 19) передбачають, що суди розглядають у порядку цивільного судочинства справи, що виникають з цивільних, земельних, трудових, сімейних, житлових та інших правовідносин, окрім справ, розгляд яких здійснюється в порядку іншого судочинства. Тобто, справи, які виникають з трудових правовідносин, цілком належать до предмету цивільного судочинства. За змістом норм ЦПК України (ст. 161), справи, які стосуються стягнення нарахованої, але не виплаченої працівникові суми заробітної плати та середнього заробітку за час затримки розрахунку, вирішуються у порядку наказного провадження. У ЦПК України також встановлені окремі та інші особливості розгляду спорів із трудових правовідносин.

Досліджуючи форми організації трудової юстиції у зарубіжних країнах та обсяг компетенції таких судових установ, особливості розгляду трудових спорів у судах європейських країн, І. В. Дашутін вказував на важливість створення в майбутньому в Україні спеціалізованої трудової юстиції, а також запропонував систему спеціалізованих трудових судів [106]. В. О. Кабанець зосереджував увагу на необхідності удосконалення трудового законодавства

та правозастосовної практики у сфері регулювання розгляду та вирішення трудових спорів, опираючись на західну концепцію вирішення трудових спорів, констатувавши, що судовий процес у справах, пов'язаних із трудовими відносинами, у промислово розвинутих країнах Європи відрізняється від звичайних цивільних процесів більшою гнучкістю й оперативністю судових процедур. При цьому, оперативність вирішення спорів у сфері праці та соціального забезпечення має для більшості трудящих важливіше значення, ніж при розгляді інших цивільних позовів, особливо тоді, коли йдеться про звільнення і страйки, наслідком чого є організація та діяльність спеціалізованих судів, з одного боку, і встановлення більш оперативного судочинства – з іншого [107].

Новітній етап розвитку нормативно-правового забезпечення вирішення трудових спорів (конфліктів) зумовлений реформою правосуддя, яка була завершена внесенням змін та доповнень до Конституції України [108].

2 червня 2016 року Верховною Радою України було ухвалено Закон України «Про внесення змін до Конституції України (щодо правосуддя)» [109], який покликаний сприяти удосконаленню системи правосуддя, як складової подальших демократичних змін та реформ..

Концептуальними новелами ухвалених змін до Конституції України, які стосуються ключових питань правової охорони та захисту права на працю та інших трудових прав, є зокрема: 1) кожному гарантується право звернутись із конституційною скаргою до Конституційного Суду України з підстав, установлених цією Конституцією, та у порядку, визначеному законом; 2) юрисдикція судів поширюється на будь-який юридичний спір та будь-яке кримінальне обвинувачення, а у передбачених законом випадках, суди розглядають також інші справи; законом може бути визначений обов'язковий досудовий порядок урегулювання спору; 3) суддя не може належати до політичних партій, профспілок, брати участь у будь-якій політичній діяльності, мати представницький мандат, обіймати будь-які інші оплачувані посади, виконувати іншу оплачувану роботу, крім наукової,

викладацької чи творчої; на посаду судді може бути призначений громадянин України, не молодший тридцяти та не старший шістдесяти п’яти років, який має вищу юридичну освіту і стаж професійної діяльності у сфері права щонайменше п’ять років, є компетентним, доброчесним та володіє державною мовою; 4) суддя, здійснюючи правосуддя, є незалежним та керується верховенством права; 5) основними засадами судочинства є: а) рівність усіх учасників судового процесу перед законом і судом; б) забезпечення доведеності вини; в) змагальність сторін та свобода в наданні ними суду своїх доказів і у доведенні перед судом їх переконливості; г) підтримання публічного обвинувачення в суді прокурором; ґ) забезпечення обвинуваченому права на захист; д) гласність судового процесу та його повне фіксування технічними засобами; е) розумні строки розгляду справи судом; є) забезпечення права на апеляційний перегляд справи та у визначених законом випадках – на касаційне оскарження судового рішення; ж) обов’язковість судового рішення; законом можуть бути визначені також інші засади судочинства; 6) Конституційний Суд України вирішує питання про відповідність Конституції України законів України та у передбачених цією Конституцією випадках, інших актів, здійснює офіційне тлумачення Конституції України, а також інші повноваження, відповідно до цієї Конституції; діяльність Конституційного Суду України ґрунтується на принципах верховенства права, незалежності, колегіальності, гласності, обґрунтованості та обов’язковості ухвалених ним рішень і висновків; 7) для надання професійної правничої допомоги в Україні діє адвокатура; виняткова адвокат здійснює представництво іншої особи в суді, а також захист від кримінального обвинувачення; законом можуть бути визначені винятки щодо представництва в суді у трудових спорах, спорах щодо захисту соціальних прав, щодо виборів та референдумів, у малозначних спорах, а також стосовно представництва малолітніх чи неповнолітніх осіб та осіб, які визнані судом недієздатними чи дієздатність яких обмежена.

Закладені в Основному Законі України принципи та приписи щодо організації правосуддя зумовили зміни до відповідного законодавства [110]. На підставі Закону України «Про внесення змін до Господарського процесуального кодексу України, Цивільного процесуального кодексу України, Кодексу адміністративного судочинства України та інших законодавчих актів», викладено ЦПК України у новій редакції. За змістом ЦПК України, основними засадами (принципами) цивільного судочинства є: 1) верховенство права; 2) повага до честі і гідності, рівність усіх учасників судового процесу перед законом та судом; 3) гласність і відкритість судового процесу та його повне фіксування технічними засобами; 4) змагальність сторін; 5) диспозитивність; 6) пропорційність; 7) обов'язковість судового рішення; 8) забезпечення права на апеляційний перегляд справи; 9) забезпечення права на касаційне оскарження судового рішення у випадках, встановлених законом; 10) розумність строків розгляду справи судом; 11) неприпустимість зловживання процесуальними правами; 12) відшкодування судових витрат сторони, на користь якої ухвалене судове рішення.

Нормативно-правове забезпечення вирішення трудових спорів (конфліктів) тісно пов'язано із новітніми спробами кодифікації трудового законодавства [111, с. 7–25], що стало об'єктивною необхідністю його удосконалення та гармонізації із сучасними тенденціями розвитку суспільства і держави.

За своєю сутністю, кодифікація трудового законодавства включає політико-правовий процес, що базується на реформі ринку праці, спрямований на якісне законодавче регулювання трудових відносин на основі єдиного кодифікованого законодавчого акту [112].

27 грудня 2014 року на розгляд Верховної Ради України було внесено проект Трудового кодексу (далі – ТК), який покликаний забезпечити новітню кодифікацію трудового законодавства, враховуючи те, що його метою є «встановлення прав та обов'язків суб'єктів трудових відносин, забезпечення реалізації передбачених Конституцією України, трудових прав і гарантій

працівників, створення належних умов праці, забезпечення захисту прав та інтересів працівників і роботодавців» [7]. З огляду на це, особливу увагу необхідно зосередити на питанні щодо предмету та принципів правового регулювання майбутнього ТК.

За змістом проекту ТК (ст. 1), предметом цього Кодексу є правове регулювання трудових відносин та інших пов'язаних з ними, відносин, зокрема щодо: реалізації права на працю; умов праці; організації та управління працею; професійного навчання, перепідготовки та підвищення кваліфікації; забезпечення договірного регулювання умов праці; відповідальності роботодавців і працівників; вирішення індивідуальних трудових спорів; нагляду і контролю за дотриманням трудового законодавства; інших питань, визначених цим Кодексом. Однак, дискусійним є не включення відносин соціального партнерства та вирішення колективних трудових спорів конфліктів [113], ураховуючи їх ключову роль для виникнення трудових правовідносин.

Новітні підходи автори проекту ТК пропонують щодо принципів правового регулювання трудових відносин. Проект ТК (ст. 2) пропонує такі принципи: 1) свободи праці, що включає право на працю, яку кожен вільно обирає або на яку вільно погоджується; 2) заборони примусової та дитячої праці; 3) заборони дискримінації у сфері праці та забезпечення особам, які зазнали такої дискримінації, права на звернення до суду щодо визнання факту дискримінації та її усунення, а також відшкодування шкоди, заподіяної внаслідок дискримінації; 4) забезпечення повної і продуктивної зайнятості працівників та їх захисту від безробіття; 5) забезпечення права на рівну винагороду за працю рівної цінності; 6) забезпечення права кожного працівника на гідні умови праці, зокрема на умови праці, що відповідають вимогам безпеки та гігієни, права на відпочинок, що включає обмеження робочого часу, надання щоденного відпочинку, вихідних, святкових днів, робота в яких не проводиться, оплачуваної щорічної трудової відпустки; 7) рівність прав і можливостей працівників, зокрема гендерна рівність, шляхом

забезпечення єдності та диференціації умов праці; 8) гарантування працівникам своєчасної та в повному обсязі виплати заробітної плати, мінімальної заробітної плати на рівні, необхідному для забезпечення достатнього життєвого рівня для себе і своєї сім'ї; 9) забезпечення права працівників на загальнообов'язкове державне соціальне страхування; 10) створення працівникам рівних можливостей для професійного зростання, підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації; 11) забезпечення захисту працівників від необґрунтованого звільнення; 12) гарантування державного захисту працівників від незаконного звільнення; 13) поєднання державного і договірного регулювання трудових відносин; 14) забезпечення права працівників і роботодавців на свободу об'єднання для представництва та захисту своїх прав та інтересів; 15) здійснення нагляду і контролю за дотриманням трудового законодавства.

Окреме місце у проекті ТК відведено нормам щодо вирішення трудових спорів (конфліктів) (книга дев'ята «Індивідуальні трудові спори» (ст. ст. 367–385).

Основними позитивними ознаками проекту ТК є:

1) осучасненість мети, предмету та принципів майбутнього ТК;

2) пропоновані приписи щодо більш дієвого правового регулювання відносин у сфері праці;

3) зосередження уваги на питаннях щодо правової охорони та захисту права на працю та інших трудових прав;

4) акцентовано увагу на питаннях щодо нагляду у сфері праці.

Натомість, проект ТК містить низку недоліків концептуального плану, зокрема:

1) не перебуває у системному зв'язку із реформою ринку праці;

2) не визначено правовий статус, зокрема повноваження юрисдикційних органів у сфері праці;

3) не визначено питання процедур правової охорони трудових прав;

4) не визначено процедуру вирішення колективних трудових спорів (конфліктів);

5) не акцентовано увагу на правовому статусі окремих суб'єктів трудового права тощо. Відповідно, можна констатувати, що процес кодифікації трудового законодавства в Україні триватиме.

З огляду на наведене вище, основними етапами нормативно-правового забезпечення вирішення трудових спорів (конфліктів) у період незалежності Української держави, є:

І етап (1991–1996 рр.) – етап формування демократичних засад нормативно-правового забезпечення вирішення трудових спорів (конфліктів) на основі удосконалення успадкованої із радянської доби відповідної моделі, що супроводжувалося процесом формуванням системи юрисдикційних органів та процедур;

ІІ етап (1996–1998 рр.) – етап становлення демократичної, конституційної моделі нормативно-правового забезпечення вирішення трудових спорів (конфліктів), зокрема запровадження процедур вирішення трудових спорів (конфліктів), кодифікаційних процесів щодо розвитку новітнього трудового законодавства, що супроводжувалося процесом становлення системи юрисдикційних органів та процедур;

ІІІ етап (1998–2016 рр.) – етап становлення процедур вирішення колективних трудових спорів (конфліктів), удосконалення процедур вирішення індивідуальних трудових спорів, зокрема, механізмів судового захисту права та працю, інших трудових прав, що супроводжувалося процесом удосконалення системи юрисдикційних органів та процедур;

ІV етап (2016 р. – дотепер) – етап удосконалення демократичної, конституційної моделі нормативно-правового забезпечення вирішення трудових спорів (конфліктів), зокрема продовження кодифікаційних процесів щодо розвитку новітнього трудового законодавства.

Висновки до Розділу 1

1. Формуванню історико-правових передумов правового регулювання вирішення трудових спорів (конфліктів) у дорадянський період сприяли, зокрема, такі чинники: 1) виникнення економічних, трудових відносин та ринку праці; 2) поява перших актів, спрямованих на нормативно-правове забезпечення вирішення трудових спорів (конфліктів); 3) формування механізмів правової охорони та захисту трудових прав; 4) поширення юрисдикції судів на сферу праці; 5) поява юрисдикційних органів у сфері праці: фабричні (фабрично-заводські) комісії та примирні камери; 6) визначення робітників та адміністрації (власників) підприємств учасниками примирних процедур; 7) розвиток примирних процедур вирішення трудових спорів (конфліктів); 8) формування механізмів нагляду та контролю у сфері праці.

2. Основними етапами правового регулювання вирішення трудових спорів (конфліктів) у дорадянський період (до 1917 р.) є:

1) 1835–1886 роки – етап виникнення правового регулювання вирішення трудових спорів (конфліктів);

2) 1886–1913 роки – етап утвердження правового регулювання вирішення трудових спорів (конфліктів);

3) 1913–1917 роки – етап розвитку правового регулювання вирішення трудових спорів (конфліктів).

3. З огляду на тенденції правового регулювання відносин у сфері праці протягом радянської доби, політико-ідеологічні, партійні та інші чинники, правове регулювання вирішення трудових спорів (конфліктів) характеризується такими етапами:

1) І етап – 1917–1922 рр. – формування радянської моделі правового регулювання вирішення трудових спорів (конфліктів), ураховуючи кодифікаційні процеси щодо розвитку трудового законодавства, інституційне формування юрисдикційних органів у сфері праці;

2) II етап – 1922–1937 рр. – розвиток радянської моделі правового регулювання вирішення трудових спорів (конфліктів), ураховуючи незначні демократичні засади розвитку трудового законодавства з поступовою партійно-політичною формалізацією права на працю та інших трудових прав;

3) III етап – 1937–1971 рр. – становлення радянської моделі правового регулювання вирішення трудових спорів (конфліктів), ураховуючи процеси звуження демократичних засад розвитку трудового законодавства, перетворення права на працю на трудову повинність, становлення правових механізмів вирішення трудових спорів (конфліктів);

4) IV етап – 1971–1991 рр. – модернізація радянської моделі правового регулювання трудових спорів (конфліктів), удосконалення юрисдикційних органів та юридичних процедур щодо вирішення трудових спорів (конфліктів), виділення особливостей розв’язання колективних трудових спорів (конфліктів).

4. Основними етапами правового регулювання вирішення трудових спорів (конфліктів) у період незалежності Української держави є:

I етап (1991–1996 рр.) – етап формування демократичних засад нормативно-правового забезпечення вирішення трудових спорів (конфліктів) на основі удосконалення успадкованої із радянської доби відповідної моделі, що супроводжувалося процесом формуванням системи юрисдикційних органів та процедур;

II етап (1996–1998 рр.) – етап становлення демократичної, конституційної моделі нормативно-правового забезпечення вирішення трудових спорів (конфліктів), зокрема запровадження процедур вирішення трудових спорів (конфліктів), кодифікаційних процесів щодо розвитку новітнього трудового законодавства, що супроводжувалося процесом становлення системи юрисдикційних органів та процедур;

III етап (1998–2016 рр.) – етап становлення процедур вирішення колективних трудових спорів (конфліктів), удосконалення процедур вирішення індивідуальних трудових спорів, зокрема, механізмів судового

захисту права та працю, інших трудових прав, що супроводжувалося процесом удосконалення системи юрисдикційних органів та процедур;

IV етап (2016 р. – дотепер) – етап удосконалення демократичної, конституційної моделі нормативно-правового забезпечення вирішення трудових спорів (конфліктів), зокрема продовження кодифікаційних процесів щодо розвитку новітнього трудового законодавства.

5. Нормативно-правове забезпечення вирішення трудового спору (конфлікту) – це складна процедура нормативно-правового регулювання вирішення трудового спору (конфлікту), з метою забезпечення неухильного дотримання трудових прав суб'єктів правовідносин з питань праці. Основними ознаками нормативно-правового забезпечення вирішення трудового спору (конфлікту) є: 1) спрямування на дієвість, ефективність та доступність вирішення трудового спору (конфлікту); 2) сприяння сталості, стабільності права на працю та іншим трудовим правам; 3) передбачення формування ефективних процедур захисту трудового права; 4) ґрунтування на принципі верховенства права; 5) передбачення верховенства засад та норм Конституції України; 6) ґрунтування на домінуванні законодавчого регулювання відповідних питань; 7) домінування юрисдикційних форм та механізмів вирішення трудового спору (конфлікту); 8) сприяння примирно-юрисдикційних процедур вирішення трудового спору (конфлікту).

6. Ключовими загальними тенденціями удосконалення нормативно-правового забезпечення вирішення трудового спору (конфлікту) є: а) формування концепції вирішення трудових спорів (конфліктів); б) здійснення сучасної кодифікації трудового законодавства; в) здійснення сучасної кодифікації трудового процесуального законодавства; г) розробка та ухвалення сучасного Трудового та Трудового процесуального кодексів України.

7. Загальними етапами вирішення трудового спору (конфлікту) є: 1) фіксація трудового правопорушення та виникнення трудового спору (конфлікту); 2) звернення до уповноваженого юрисдикційного органу; 3)

розгляд трудового спору (конфлікту) та винесення рішення уповноваженим юрисдикційним органом; 4) застосування процедур оскарження рішення юрисдикційного органу; 5) виконання рішення відповідного юрисдикційного органу; 6) здійснення права на страйк.

8. Класифікація трудових спорів (конфліктів) – це науково обґрунтований процес розподілу трудових спорів (конфліктів) на окремі категорії, з огляду на їх предметні особливості та інші ознаки.

Основними ознаками класифікації трудових спорів (конфліктів) є: 1) науково обґрунтований процес щодо розподілу трудових спорів (конфліктів); 2) основоположні ознаки та критерії класифікації трудових спорів (конфліктів) зумовлені доктринальними підходами науки трудового права, розвитком трудового законодавства (законодавства про працю); 3) спрямована на ідентифікацію окремих трудових спорів (конфліктів); 4) сприяє належному нормативно-правовому забезпеченню трудових спорів (конфліктів); 5) сприяє належному вирішенню трудових спорів (конфліктів); 6) сприяє захисту трудових прав та інтересів учасників правовідносин у сфері праці.

9. Основними критеріями класифікації трудових спорів (конфліктів) є: а) умови та підстави виникнення; б) предмет трудового спору (конфлікту); в) суб’єктний склад трудового спору (конфлікту); г) рівень нормативно-правового забезпечення вирішення трудового спору (конфлікту); ґ) статус юрисдикційного органу; д) характер юрисдикційного вирішення; е) процедура юрисдикційного вирішення тощо.

10. Ураховуючи традиційні, усталені підходи до вирішення трудових спорів (конфліктів), поділ їх на індивідуальні та колективні, інші особливості, їх можна класифікувати у такий спосіб: трудові спори (конфлікти) у сфері зайнятості та працевлаштування; трудові спори (конфлікти) у сфері функціонування ринку праці; трудові спори (конфлікти) на етапі виникнення, зміни та припинення соціального партнерства (здійснення соціального діалогу); трудові спори (конфлікти) на етапі

укладення трудового договору (окремих видів трудових договорів); трудові спори (конфлікти) у сфері робочого часу; трудові спори (конфлікти) у сфері часу відпочинку; трудові спори (конфлікти) у сфері оплати праці, зокрема виплати заробітної плати; трудові спори (конфлікти) з питань дотримання трудової дисципліни; трудові спори (конфлікти) з питань дисциплінарної відповідальності; трудові спори (конфлікти) з питань матеріальної відповідальності працівника та роботодавця; трудові спори (конфлікти) з питань охорони праці; трудові спори (конфлікти) з питань соціального страхування працівників; трудові спори (конфлікти) з питань вирішення трудових спорів (конфліктів) у КТС та суді, зокрема у Європейському суді з прав людини; трудові спори (конфлікти) з питань застосування примирно-юрисдикційних процедур; трудові спори (конфлікти) з питань проведення страйку; трудові спори (конфлікти) з питань нагляду за дотриманням трудового законодавства; трудові спори (конфлікти) з питань контролю за дотриманням трудового законодавства; окремі трудові спори (конфлікти) з питань виконання трудового договору; окремі трудові спори (конфлікти) з питань припинення трудового договору; окремі спори (конфлікти) з питань укладення, виконання, припинення актів соціального партнерства; окремі спори (конфлікти) з питань ухвалення виконання та припинення локальних нормативних актів; окремі спори (конфлікти) з питань дотримання та чинності актів трудового законодавства.

РОЗДІЛ 2
ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВІ ЗАСАДИ ВИРІШЕННЯ ТРУДОВИХ СПОРІВ (КОНФЛІКТІВ)

2.1 Конституційні засади захисту трудових прав

Здійснення в Україні системних демократичних, соціальних реформ та перетворень, розвиток громадянського суспільства вимагає новітніх підходів до розуміння системи соціальних прав, які найбільш тісно пов’язані з потребами та інтересами людини, вироблення найбільш дієвих механізмів їх реалізації, гарантування та захисту [114]. З огляду на це, з-поміж пріоритетів проведення в Україні системних реформ та перетворень, особливу увагу необхідно зосередити на соціальних реформах, зокрема на реформі ринку праці. Передусім, це пояснюється тим, що чинний Кодекс законів про працю України, як базовий закон у сфері праці, спрямований на регламентацію трудових відносин «всіх працівників, сприяючи зростанню продуктивності праці, поліпшенню якості роботи, підвищенню ефективності суспільного виробництва і піднесенню на цій основі, матеріального і культурного рівня життя трудящих, зміцненню трудової дисципліни і поступовому перетворенню праці на благо суспільства в першу життєву потребу кожної працездатної людини». Тому, він не відповідає потребам сьогодення, зокрема тенденціям розвитку суспільства та держави у сфері праці. Серед важливих передумов, здійснення реформи ринку праці та механізмів реалізації, гарантування та захисту системи трудових прав, є: невідповідність стану розвитку суспільства та держави; неефективність ринку праці; неефективність та суперечливість актів трудового законодавства; неефективність та декларативність права на працю та інших трудових прав; неефективність механізмів захисту трудових прав; недосконаліть механізмів нагляду та контролю у сфері праці тощо.

За своєю сутністю, ключовим аспектом реформи ринку праці є якісне та системне реформування нормативно-правового забезпечення відносин у сфері праці на основі підвищення ефективності, дієвості, доступності права на працю та інших тісно пов'язаних із ним, трудових прав [115]. Цьому важливому завданню реформи має бути підпорядковане формування новітніх підходів до захисту права на працю та інших трудових прав [116, с. 11–15]. Крім того, якісне та системне реформування відносин у сфері праці пов'язано із відсутністю ефективного законодавства у сфері праці. Цілком природно, що якісна реформа ринку праці вимагає розвитку новітнього трудового законодавства, його кодифікації [5, с. 13–14]. У контексті цього, важливого значення набувають конституційні засади захисту трудових прав. Адже, розвиток та поглиблення таких засад сприятиме підвищенню ефективності та доступності трудових прав. Д. В. Журавльов зазначав, що серед законів, покликаних регулювати трудові відносини, ключова роль належить Конституції [117, с. 8]. На думку О. М. Ярошенка, відповідно до ст. 8 Конституції, її норми є нормами прямої дії й підлягають застосуванню і в трудовому праві. Вчений обґрунтовує тезу, що конституційні принципи теж мають нормативний характер, так як вони узагальнюють найважливіші соціальні, економічні й політичні явища та процеси матеріального й духовного життя суспільства, дають їм оцінку і вводять у межі прийнятих у державі нормативів [5, с. 11].

Питання конституційних засад захисту трудових прав частково досліджували у своїх працях, зокрема такі вчені-юристи: В. М. Андріїв, В. С. Венедіктов, С. В. Венедіктов, С. Я. Вавженчук, С. В. Вишновецька, І. В. Зуб, М. І. Іншин, В. В. Лазор, Л. І. Лазор, С. С. Лукаш, А. Р. Мацюк, В. П. Мельник, С. М. Синчук, О. В. Тищенко, Н. М. Хуторян, П. Д. Пилипенко, С. В. Попов, С. М. Прилипко, О. І. Процевський, В. О. Процевський, Г. І. Чанишева, В. І. Щербина, О. М. Ярошенко та інші. Позитивним та достатньо конструктивним є внесок цих та інших учених у розвиток доктрини трудового права, формування ефективної системи трудових прав. Водночас,

сучасний етап реформування суспільства, держави та права, об'єктивна необхідність реформування та розвитку ринку праці, засвідчують необхідність поглиблення конституційних засад захисту трудових прав на основі розбудови новітнього трудового законодавства.

Прийнятною є позиція А. М. Колодія, який наголошував, що «Ст. 15 Конституції України визначає, що суспільне життя в Україні ґрунтується на засадах політичної, економічної та ідеологічної багатоманітності, а це дає підстави розглядати принципи права, як загальнолюдські надбання» [118, с. 4]. Натомість, С. П. Погребняк формулює такі ознаки основоположних принципів, як: втілення найважливіших цінностей, притаманних певній системі права; концентроване відображення результату розвитку права та визначення напрямків його подальшого розвитку; найбільш загальний характер; пріоритет перед нормами права; підвищена стійкість; самодостатній характер (з погляду формальної визначеності) та інші [119, с. 13].

Норми Конституції України визначають найбільш значущі положення та приписи щодо політико-правових відносин суспільства, особи та держави, центральне місце у яких посідають права та свободи людини. З-поміж конституційних прав людини провідне місце посідають право на працю та інші тісно пов'язані із ним, трудові права.

За своєю сутністю, конституційні засади захисту трудових прав: відображають соціальну та правову спрямованість Конституції України як Основного Закону України; спрямовані на підвищення ефективності та доступності права на працю та інших трудових прав; спрямовані на формування дієвих механізмів захисту трудових прав; спрямовані на розвиток новітнього трудового законодавства [85].

Визнання у Конституції України (ст. 1) України як соціальної та правової держави, означає підвищену увагу до системи соціальних прав, механізмів їх реалізації та захисту. Професор А. П. Заєць акцентував, що правова держава – це та держава, в якій реально функціонує режим

взаємозв’язку влади правами й свободами людини й громадянина, яка юридично зобов’язана захищати й гарантувати ці права й свободи. Взаємозв’язок держави правами й свободами означає не що інше, як обмеження держави цими правами й свободами, правову і юридичну детермінованість. При цьому, особлива роль у правовій державі відводиться принципу верховенства права. У юридичній літературі відзначено, що принцип верховенства права знаходить свій прояв і у власних регулятивних властивостях права, зокрема: 1) мінімальній достатності правового регулювання суспільних відносин та всезагальності права; 2) позапартійності права, його відносній самостійності щодо політичних сил та деідеологізованості; 3) відносній самостійності щодо судової та виконавчої влади; 4) верховенстві Конституції та законів України [120, с. 14–15].

Якісні передумови для формування ефективної системи соціальних прав людини формуються в умовах соціальної держави. Зокрема Ю. С. Шемшученко та інші вчені наголошують, що соціальна держава – це сучасний тип демократичної державності, який формується і розвивається в умовах відносно стабільної та розвиненої економіки і демократичної політичної системи. При цьому, в умовах соціальної держави, провадиться ефективна соціальна політика в інтересах найширших верств населення [121, с. 553] Натомість О. С. Головащенко підкреслює, що соціальна держава передбачає поєднання таких ознак: 1) забезпечення та захист соціально-економічних прав і свобод людини і громадянина; 2) взаємну відповідальність держави та людини; 3) забезпечення соціальної злагоди і стабільності у суспільстві; 4) проведення соціально спрямованої політики тощо [122, с. 29]. В. Л. Костюк, акцентуючи увагу на особливостях соціальної держави, зазначав, що «з погляду права, соціальна держава передбачає такі особливості: підвищена увага до прав та свобод людини; спрямованість на розвиток громадянського, інклюзивного суспільства; високий рівень дієвості та доступності соціальних прав; високий рівень соціально-правової захищеності осіб з інвалідністю, інших соціально

вразливих категорій осіб; високий рівень соціальних стандартів та гарантій; доступність до владних інституцій; високий рівень громадського контролю тощо» [123]. Прийнятною є позиція В. Я. Тація, Ю. П. Битяка, Ю. М. Грошевого, О. В. Петришина та інших дослідників, які стверджують, що застосування поняття соціальної держави спільно з правовою, підкреслюють єдність формальних та матеріальних елементів, що стосується організації та діяльності держави. Це є підставою для визнання особливого характеру відносин між правовою та соціальною державністю: остання має розглядатися як якісна характеристика, як матеріальний зміст правової держави [124, с. 13–15]. Водночас, об'єднувальною ознакою соціальної та правової держави є система соціальних (соціально-трудових) прав, які знайшли своє закріплення у Конституції України та які, за своєю сутністю, є правами-принципами.

Згідно зі ст. 3 Конституції України, права і свободи людини та їх гарантії визначають зміст і спрямованість діяльності держави, а утвердження і забезпечення прав і свобод людини є головним обов'язком держави. Домінування прав та свобод людини у системі діяльності суспільства та держави є ключовою умовою їх дотримання та виконання, якісного захисту, у разі порушень.

Прийнятною є й позиція С. Я. Вавженчука, який відзначає, що Конституцію України потрібно розглядати як «ядро» у системі джерел трудового права, оскільки нею фіксуються основоположні соціальні, економічні, культурні і трудові права громадян. Конституція виступає законодавчим фундаментом для трансформації трудо-правового поля й визначає основний вектор української спільноти [125, с. 35]. Так, О. В. Оніщенко до основних рис Конституції відносить такі: 1) особливий суб'єкт, що приймає (народний характер); 2) основоположний (установчий) характер; 3) всеохоплюючий характер конституційної регламентації (широта предмета регулювання); 4) стабільність поєднана з динамізмом; 5) реальність; 6) формально-юридичні властивості: Основний Закон України; найвища

юридична сила; юридична база законодавства; особливий порядок прийняття і внесення змін; особливий зміст і структура; пряма дія норм. Крім того, дослідниця акцентувала, що перелік формально-юридичних властивостей Конституції України, наведений вище, не є вичерпним, але він оптимальний для вирішення питання: які властивості відрізняють Конституцію України від інших нормативно-правових актів у державі, зумовлюють її особливе місце в системі джерел конституційного права України [126, с. 9].

Прикметною особливістю Конституції України є закріплення у ній системи конституційних прав – принципів (трудові права-принципи). Насамперед, йдеться про конституційні трудові права. Краснов Є. В. акцентує увагу на тому, що основні трудові права включають у себе можливості людини у сфері праці, які закріплені в міжнародних актах, Конституції й законах України, і які необхідні для її гідного існування, розвитку й забезпечення якості трудового життя [127, с. 9]. Натомість, В. М. Андріїв трактує основні трудові права як «підсистему природних, невідчужуваних від особи можливостей, необхідних їй для задоволення своїх потреб та інтересів у сфері застосування здатності до праці, що визнані та закріплені як міжнародні стандарти у сфері праці міжнародною спільнотою та відображені у національному законодавстві як самостійні, не зведені до інших прав, мінімальні стандарти у цій сфері [128, с. 260–261]. Насамперед, до таких прав належить право на працю. З погляду юриспруденції, право на працю найбільш фундаментальне та основоположне право людини у сфері праці. Змістовний аналіз положень ст. 43 Основного Закону України дає підстави стверджувати, що право на працю характеризується такими конституційно-правовими ознаками: включає можливість особи заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується; гарантується на конституційно-правовому рівні; має системоутворюючий характер щодо інших трудових прав; передбачає державні гарантії щодо забезпечення умови для повного здійснення громадянами здатності до праці; включає рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності;

передбачає реалізацію програм професійно-технічного навчання, підготовки і перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб; добровільність, що передбачає заборону використання примусової праці; передбачає якісні механізми реалізації, гарантування та захисту; передбачає право кожного на належні, безпечні і здорові умови праці, на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом; передбачає заборону використання праці жінок і неповнолітніх на небезпечних для їхнього здоров'я роботах; встановлює, що громадянам гарантується захист від незаконного звільнення; передбачає, що право на своєчасне одержання винагороди за працю захищається законом. При цьому, із правом на працю тісно пов'язані й інші трудові права, зокрема, право на об'єднання (ст. 36), право на публічну службу (ст. 38), право на страйк (ст. 44), право на відпочинок (ст. 45) та інші. Основними ознаками конституційних трудових прав є зокрема: випливають із змісту права на працю; гарантуються на конституційно-правовому рівні; покликані розвивати правовідносини у сфері праці; передбачають якісні механізми реалізації, гарантування та захисту тощо [85].

Серед конституційних прав, важливе місце належить правам, які передбачають можливість захисту інших прав. У ст. 55 Конституції України передбачено, що права і свободи людини і громадянина захищаються судом. При цьому, кожному гарантується право на оскарження в суді рішень, дій чи бездіяльності органів державної влади, органів місцевого самоврядування, посадових і службових осіб. Так, Основний Закон України встановлює, що кожен має право звертатися за захистом своїх прав до Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини або ж із конституційною скаргою до Конституційного Суду України з підстав, установлених цією Конституцією, та у порядку, визначеному законом. Крім того, кожен має право після використання всіх національних засобів юридичного захисту, звертатися за захистом своїх прав і свобод до відповідних міжнародних судових установ чи до відповідних органів міжнародних організацій, членом або учасником яких є Україна. Кожен має право будь-якими не забороненими законом, засобами

захищати свої права і свободи від порушень і протиправних посягань [8, с. 24].

У такий спосіб, до системи конституційних прав, які передбачають захист системи соціальних (соціально-трудових) прав, належать права на звернення: 1) до суду; 2) до Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини; 3) із конституційною скаргою до Конституційного Суду України; 4) до міжнародних судових установ та міжнародних організацій, членом яких є Україна; 5) через самозахист [85].

Теоретико-правове дослідження зазначених вище положень Конституції України дає змогу відзначити декілька принципових позицій: здійснення органами судової влади функції правосуддя спрямоване на ефективне функціонування прав та свобод людини, зокрема трудових прав; ураховуючи сутнісне розуміння принципу верховенства права, одним із важливих критеріїв здійснення судочинства є дотримання прав та свобод людини; конституційні засади судочинства спрямовані на гарантування системи прав людини, зокрема трудових прав; конституційні засади захисту прав людини, трудових прав, потребують належного законодавчого забезпечення. З огляду на це, позитивного значення набуває спрямованість проекту Трудового кодексу України. За змістом проекту ТК, метою Трудового кодексу України є встановлення прав та обов'язків суб'єктів трудових відносин, забезпечення реалізації передбачених Конституцією України, трудових прав і гарантій працівників, створення належних умов праці, забезпечення захисту прав та інтересів працівників і роботодавців.

Водночас, предметом цього Кодексу є правове регулювання трудових відносин та інших пов'язаних з ними відносин, зокрема щодо: реалізації права на працю; умов праці; організації та управління працею; професійного навчання, перепідготовки та підвищення кваліфікації; забезпечення договірного регулювання умов праці; відповідальності роботодавців і працівників; вирішення індивідуальних трудових спорів; нагляду і контролю за дотриманням трудового законодавства; інших питань, визначених цим

Кодексом. Важливо, щоб відповідні засадничі позиції знайшли належне, системне та сучасне втілення у законодавчому аспекті майбутнього ТК.

Отже, конституційні засади захисту трудових прав – це сукупність визначених на підставі Конституції України, основоположних та керівних положень, які спрямовані на належне функціонування системи трудових прав, зокрема ефективних механізмів їх захисту у порядку, передбаченому законом. Основними ознаками конституційних засад є, зокрема, те, що: 1) визначаються на підставі Конституції України як Основного Закону України; 2) є основоположними та керівними положеннями; 3) спрямовані на ефективне функціонування права на працю та інших трудових прав; 4) покликані формувати ефективні механізми захисту трудових прав; 5) потребують законодавчої конкретизації та уточнення.

Ураховуючи сучасні тенденції та напрями розвитку ринку праці, потребу підвищення ефективності, дієвості та доступності системи трудових прав, необхідно, щоб механізми їх захисту були законодавчо закріплені у майбутньому Трудовому кодексі України.

2.2 Право на судовий захист трудових прав

Серед основоположних пріоритетів здійснення в Україні сучасної судово-правової реформи, важливого значення набуває підвищення ефективності, дієвості та доступності системи соціальних прав, насамперед права на працю та інших, тісно пов'язаних із ним прав [114]. Міжнародний та національний досвід показує, що від ефективності та дієвості права на працю та інших трудових прав, залежить ефективність ринку праці, мотивація суб'єктів правовідносин у цій сфері. Водночас, протилежні тенденції, які спостерігаються на ринку праці останнього періоду, створюють об'єктивні загрози його функціонуванню [129]. Очевидні факти порушень трудових прав, об'єктивні тенденції до збільшення зовнішньої трудової міграції [130], системна демотивація на ринку праці створюють передумови для здійснення в Україні соціально-економічних реформ, посилення механізмів захисту таких прав. До основних пріоритетів соціально-економічних реформ належать реформа ринку праці, посилення правової охорони та захист трудових прав. Чинний Кодекс законів про працю України передбачає регламентацію відносин у сфері праці іншої формації, коли домінантна роль належала державі по відношенню до цієї сфери. Тому, за умов розвитку соціально орієнтованої, ринкової економіки, він є повною мірою неефективним та недієвим. Так, КЗпП України (ст. 2) до системи трудових прав відносить такі, як «право на відпочинок відповідно до законів про обмеження робочого дня та робочого тижня і про щорічні оплачувані відпустки, право на здорові і безпечні умови праці, на об'єднання в професійні спілки та на вирішення колективних трудових конфліктів (спорів) у встановленому законом порядку, на участь в управлінні підприємством, установою, організацією, на матеріальне забезпечення в порядку соціального страхування в старості, а також у разі хвороби, повної або часткової втрати працездатності, на матеріальну допомогу в разі безробіття, на право звернення до суду для вирішення трудових спорів, незалежно від характеру

виконуваної роботи або займаної посади, крім випадків, передбачених законодавством, та інші права, встановлені законодавством». При цьому, КЗпП України називає «право звернення до суду для вирішення трудових спорів незалежно від характеру виконуваної роботи або займаної посади», а не право на ефективний та справедливий захист трудових прав.

У системі права на захист трудових прав, ключове місце належить праву на судовий захист. Нині, право на судовий захист є важливою складовою утвердження в Україні незалежної та авторитетної судової гілки влади. Ухвалена 28 червня 1996 р. Конституція України, ґрунтується на принципі розподілу влад, що означає модель побудови державного апарату, за якою влада в державі має бути поділена між законодавчими, виконавчими, судовими органами, при цьому, кожна з влад щодо інших, є самостійна і незалежна, що виключає можливість узурпації всієї влади в державі якоюсь однією гілкою влади чи окремим органом [131, с. 116].

Стаття 6 Основного Закону України проголошує, що «державна влада в Україні здійснюється на засадах її поділу на законодавчу, виконавчу та судову», а «органи законодавчої, виконавчої та судової влади здійснюють свої повноваження у встановлених цією Конституцією межах і відповідно до законів України». За таких обставин, організація судової гілки влади вимагає належного конституційного та законодавчого розвитку. У зв’язку з цим, ключове місце належить проблемі здійснення судового захисту.

Згідно зі ст. 55 Конституції України, права і свободи людини і громадянина захищаються судом. Так, Основний Закон України декларує право на судовий захист як одне із найбільш основоположних, універсальних, конституційних прав людини. В умовах правової держави, дії принципу верховенства права, право на судовий захист потребує належного та змістовного законодавчого наповнення. У контексті цього, законодавець у Конституції України включає окремий розділ «Правосуддя» (ст. ст. 124–131-1), оскільки правосуддя покликано забезпечувати ефективність судового захисту, його дієвість та доступність. Зокрема, 2 червня 2016 р. в Україні

було ухвалено конституційну реформу, спрямовану на реформування системи правосуддя [109]. З метою розвитку відповідних конституційних приписів, Верховною Радою України було ухвалено Закон України «Про судоустрій та статус суддів» [110]. Відповідно до Преамбули, цей Закон визначає організацію судової влади та здійснення правосуддя в Україні, що функціонує на засадах верховенства права відповідно до європейських стандартів і забезпечує право кожного на справедливий суд. Цілком природно, що право на справедливий суд покликане посилити ефективність права на судовий захист. Одначе, це право залишається формально-декларативним через відсутність якісних механізмів забезпечення його доступності та дієвості.

З погляду юриспруденції, право на судовий захист спрямоване на: 1) посилення ефективності судової гілки влади, її ефективності, професійності та доступності; 2) підвищення ефективності усієї системи прав людини, зокрема соціальних прав; 3) ефективне та дієве відновлення порушених прав; 4) попередження виникнення спорів (конфліктів) правового характеру; 5) ефективне, доступне та справедливе врегулювання спорів (конфліктів) правового характеру.

Прийнятною є позиція О. Л. Копиленка, О. В. Зайчука, А. П. Зайця та інших вчених, які відносять це право до основоположних особистих (громадянських прав), які за своєю сутністю, належать до природних прав людини, що визнаються та закріплюються державою, гарантують їй певний рівень свободи і забезпечують фактичну можливість розпоряджатися собою, гарантують невтручання в особисте життя [132, с. 95]. Натомість, в нинішніх умовах, право на судовий захист перебуває у стадії становлення, що зумовлюється низкою чинників: відсутність ефективної, комплексної судово-правової реформи; неефективність та недієвість організованих в Україні судово-правових реформ, які, здебільшого, мали формально-декларативний характер; відсутність належного, ефективного та професійного кадрового забезпечення судової гілки влади; відсутність ефективного конституційного

та законодавчого забезпечення; недоступність судового захисту; недоступність права на справедливий суд; складність механізмів реалізації, гарантування та правової охорони права на судовий захист; неефективність та складність процедури звернення до суду; складність та недієвість процедури розгляду судом спорів, відсутність окремої процедури розгляду трудових спорів (конфліктів) тощо. З огляду на це, не можна вважати ефективним право на судовий захист права на працю та інших трудових прав. У такій ситуації, ключовим кроком має стати проведення системної реформи ринку праці, новітня кодифікація трудового законодавства, а також новітня судово-правова реформа, яка дасть змогу підвищити ефективність права на судовий захист.

Право на судовий захист трудових прав в нинішніх умовах досліджували у своїх працях, зокрема, такі вчені-юристи: В. М. Андріїв, В. С. Венедіктов, С. В. Венедіктов, С. Я. Вавженчук, С. В. Вишновецька, І. В. Зуб, М. І. Іншин, В. Л. Костюк, В. В. Лазор, Л. І. Лазор, С. С. Лукаш, А. Р. Мацюк, С. М. Синчук, О. В. Тищенко, Н. М. Хуторян, П. Д. Пилипенко, С. В. Попов, С. М. Прилипко, О. І. Процевський, В. О. Процевський, Г. І. Чанишева, В. І. Щербина, О. М. Ярошенко та інші. Вагомим є вклад цих та інших учених у розвиток доктрини трудового права, зокрема, теорії судового захисту трудових прав, процедури врегулювання трудових спорів (конфліктів). З огляду на стан та динаміку розвитку суспільства та держави, необхідність утвердження та якісного реформування судової гілки влади, процедури здійснення правосуддя, важливого та ключового значення набуває проблема щодо удосконалення права на судовий захист трудових прав, як важлива складова організації системних соціально-економічних, судово-правових реформ.

Насамперед, необхідно підкреслити, що право на судовий захист є одним із фундаментальних прав людини в умовах соціальної та правової держави. Суд є найбільш універсальним юрисдикційним органом, уповноваженим здійснювати захист прав та свобод [133, с. 349–350]. Закон

України «Про судоустрій і статус суддів» (ст. 2) встановлює, що суд, здійснюючи правосуддя на засадах верховенства права, забезпечує кожному право на справедливий суд та повагу до інших прав і свобод, гарантованих Конституцією і законами України, а також міжнародними договорами, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України. Крім того, цим Законом передбачено, що кожному гарантується захист його прав, свобод та інтересів у розумні строки незалежним, безстороннім і справедливим судом, утвореним законом. При цьому, доступність правосуддя для кожної особи забезпечується відповідно до Конституції України та в порядку, встановленому законами України.

У юридичній літературі зазначено, що право на судовий захист – це спосіб захисту прав, свобод і законних інтересів учасників суспільних правовідносин – фізичних та юридичних осіб. При цьому, суд, здійснюючи правосуддя, на засадах верховенства права, забезпечує захист гарантованих Конституцією України та законами, прав і свобод людини і громадянина, прав і законних інтересів юридичних осіб, інтересів суспільства і держави [121, с. 29]. Натомість, І. В. Дашутін наголошує, що право на судовий захист – це передбачена законодавством можливість фізичних та юридичних осіб захищати свої права в судах загальної і конституційної юрисдикцій. Це право потрібно розглядати двояко: з одного боку, як одне з конституційних прав людини в державі нарівні з іншими політичними, економічними, соціальними й культурними правами, а з іншого – як право, що закріплює спеціальний механізм захисту всіх без винятку вищезазначених прав [134, с. 13–14]. Тому, право на судовий захист реалізується через організацію судочинства та здійснення правосуддя. У правовій доктрині висловлюється теза, що судочинство у процесі здійснення правосуддя є: а) способом відправлення правосуддя; б) реалізує цілі та завдання останнього; в) у співвідношенні з правосуддям, становить собою зв'язок змісту й форми, тобто, здійснюючи судочинство, державний орган чинить правосуддя [135].

Закріплене та гарантоване у Конституції України (ст. 55) право на судовий захист (права та свободи людини і громадянина захищаються судом), зумовлене демократичністю, справедливістю, об'єктивністю та професійністю судового розгляду, який базується на незалежності суду, гласності, змагальності, безпосередності, усності судового процесу, необхідності пред'явлення доказів тощо [124, с. 275].

Конституційне право на судовий захист значною мірою відповідає міжнародно-правовим стандартам щодо гарантованого захисту основних прав і свобод людини. Так, ст. 8 Загальної декларації прав людини проголошує, що кожна людина має право на ефективне поновлення у правах компетентними національними судами в разі порушення її основних прав, наданих їй Конституцією або законом [136]. З метою розвитку цього положення, у п. 3 ст. 2 Міжнародного Пакту про громадянські та політичні права декларовано, що «кожна держава, яка бере участь у цьому Пакті, зобов'язується: a) забезпечити всякій особі, права і свободи якої визнані в цьому Пакті, порушено, ефективний засіб правового захисту, навіть коли це порушення було вчинене особами, що діяли як особи офіційні; b) забезпечити, щоб право на правовий захист для будь-якої особи, яка потребує такого захисту, встановлювалось компетентними судовими, адміністративними чи законодавчими владами або будь-яким іншим компетентним органом, передбаченим правовою системою держави, і розвивати можливості судового захисту; c) забезпечити застосування компетентними владами засобів правового захисту, коли вони надаються» [137]. З огляду на зазначені міжнародно-правові норми, Конвенція про захист прав людини та основоположних свобод (ст. 8) [90] декларує, що кожен має право на справедливий і публічний розгляд його справи упродовж розумного строку незалежним і безстороннім судом, встановленим законом, який вирішить спір щодо його прав та обов'язків цивільного характеру або встановить обґрунтованість будь-якого висунутого проти нього кримінального обвинувачення. Судове рішення проголошується

публічно, але преса і публіка не можуть бути допущені в зал засідань протягом усього судового розгляду або його частини в інтересах моралі, громадського порядку чи національної безпеки в демократичному суспільстві, якщо того вимагають інтереси неповнолітніх або захист приватного життя сторін, або тією мірою, що визнана судом суворо необхідною, – коли за особливих обставин, публічність розгляду може зашкодити інтересам правосуддя.

Право на судовий захист має низку конституційних, організаційно-правових гарантій. По-перше, права і свободи людини і громадянина захищаються судом. При цьому, кожному гарантується право на оскарження в суді рішень, дій чи бездіяльності органів державної влади, органів місцевого самоврядування, посадових і службових осіб. Це означає, що конституційне право на судовий захист базується на засадах: універсальності; доступності; відкритості; розумності; професійності тощо. Крім того, право на судовий захист, в окремих випадках, може достукати можливість досудових процедур (наприклад, звернення до КТС, Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини тощо). По-друге, юрисдикція судів поширюється на будь-який юридичний спір. Це означає, що спір правового характеру пов’язаний із захистом прав та свобод людини, зокрема соціально-економічних. По-третє, суддя, здійснюючи правосуддя, є незалежним та керується верховенством права. По-четверте, основними засадами судочинства є: 1) рівність усіх учасників судового процесу перед законом і судом; 2) забезпечення доведеності вини; 3) змагальність сторін та свобода в наданні ними суду своїх доказів і у доведенні перед судом їх переконливості; 4) підтримання публічного обвинувачення в суді прокурором; 5) забезпечення обвинуваченому права на захист; 6) гласність судового процесу та його повне фіксування технічними засобами; 7) розумні строки розгляду справи судом; 8) забезпечення права на апеляційний перегляд справи та у визначених законом випадках, – на касаційне оскарження судового рішення; 9) обов’язковість судового рішення. По-п’яте,

судочинство провадиться суддею одноосібно, колегією суддів чи судом присяжних. По-шосте, суд ухвалює рішення іменем України, яке є обов'язковим до виконання. При цьому, держава забезпечує виконання судового рішення у визначеному законом порядку, а контроль за його виконанням здійснює суд.

Натомість, право на судовий захист трудових прав закріплюється у комплексі спеціальних трудо-правових механізмах реалізації та гарантування. За змістом КЗпП України (ст. 232), безпосередньо в районних, районних у місті, міських чи міськрайонних судах розглядаються трудові спори за заявами: 1) працівників підприємств, установ, організацій, де комісії з трудових спорів не обираються; 2) працівників про поновлення на роботі незалежно від підстав припинення трудового договору, зміну дати і формулювання причини звільнення, оплату за час вимушеного прогулу або виконання нижчеоплачуваної роботи, за винятком спорів працівників, вказаних у частині третій ст. 221, ст. 222 цього Кодексу; 3) керівника підприємства, установи, організації (філіалу, представництва, відділення та іншого відокремленого підрозділу), його заступників, головного бухгалтера підприємства, установи, організації, його заступників, а також службових осіб органів доходів і зборів, яким присвоєно спеціальні звання, і службових осіб центральних органів виконавчої влади, що реалізують державну політику у сферах державного фінансового контролю та контролю за цінами; керівних працівників, які обираються, затверджуються або призначаються на посади державними органами, органами місцевого самоврядування, а також громадськими організаціями та іншими об'єднаннями громадян, з питань звільнення, зміни дати і формулювання причини звільнення, переведення на іншу роботу, оплати за час вимушеного прогулу і накладання дисциплінарних стягнень, за винятком спорів працівників, вказаних у частині третій ст. 221, ст. 222 цього Кодексу; 4) власника або уповноваженого ним органу про відшкодування працівниками матеріальної шкоди, заподіяної підприємству, установі, організації; 5) працівників у питанні застосування

законодавства про працю, яке відповідно до чинного законодавства, попередньо було вирішено власником або уповноваженим ним органом і виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) підприємства, установи, організації (підрозділу) в межах наданих їм прав; 6) працівників про оформлення трудових відносин у разі виконання ними роботи без укладення трудового договору та встановлення періоду такої роботи. Крім того, в районних, районних у місті, міських чи міськрайонних судах розглядаються також спори про відмову у прийнятті на роботу: працівників, запрошених на роботу в порядку переведення з іншого підприємства, установи, організації; молодих спеціалістів, які закінчили вищий навчальний заклад і в установленому порядку, направлені на роботу на це підприємство, в установу, організацію; вагітних жінок, жінок, які мають дітей, віком до трьох років або дитину з інвалідністю, а одиноких матерів (батьків) – за наявності дитини, віком до чотирнадцяти років; виборних працівників після закінчення строку повноважень; працівників, яким надано право поворотного прийняття на роботу; інших осіб, з якими власник або уповноважений ним орган, відповідно до чинного законодавства, зобов’язаний укласти трудовий договір. З погляду права, це означає, що норми КЗпП України дещо звужують конституційні засади універсальності та доступності права на судовий захист.

Крім того, КЗпП України (ст. 233) встановлює спеціальні строки звернення до суду за захистом трудових прав. Так, нормами Кодексу встановлено, що: працівник може звернутися з заявою про вирішення трудового спору безпосередньо до районного, районного у місті, міського чи міськрайонного суду в тримісячний строк з дня, коли він дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права, а у справах про звільнення – в місячний строк з дня вручення копії наказу про звільнення або з дня видачі трудової книжки; у разі порушення законодавства про оплату праці, працівник має право звернутися до суду з позовом про стягнення належної йому заробітної плати без обмеження будь-яким строком; для

звернення власника або уповноваженого ним органу до суду в питаннях стягнення з працівника матеріальної шкоди, заподіяної підприємству, установі, організації, встановлюється строк в один рік з дня виявлення заподіяної працівником шкоди.

Інші приписи щодо реалізації та гарантування права на судовий захист трудових прав регламентуються нормами ЦПК України [104], з урахуванням особливостей актів трудового законодавства [134, с. 9–12]. Втім, такий підхід не є прийнятним, оскільки застосування приписів цивільного процесуального законодавства до трудових спорів не завжди сприяє ефективності захисту трудових прав. З огляду на це, в нинішніх умовах, однією із передумов ефективності та дієвості права на судовий захист трудових прав є запровадження трудових судів. У юридичній літературі наголошується на доречності роздільної кодифікації матеріальних і процесуальних правових норм у сфері праці шляхом прийняття Трудового і Трудового процесуального кодексів України [134, с. 12]. Подібна позиція висловлюється і іншими дослідниками [116, с. 19–24]. Теоретико-правовий аналіз проекту ТК, засвідчує, що питання захисту трудових прав, особливо враховуючи стан, структуру, динаміку ринку праці, мають ключове значення для новітньої кодифікації трудового законодавства. Адже, ефективність майбутнього ТК значною мірою залежатиме від того, наскільки ефективним та доступним буде право на судовий захист трудових прав.

Отже, право на судовий захист трудових прав – це можливість правомочних осіб звертатися до суду, та у процесі судового розгляду справи, здійснювати захист (відновлення порушених) права на працю та інших трудових прав на умовах та у порядку, передбачених законом. У такий спосіб, основними ознаками права на судовий захисту трудових прав є, зокрема: 1) спрямовується на захист права на працю та інших трудових прав; 2) правомочними особами є фізичні та юридичні особи, як суб’єкти трудового права; 3) гарантується на міжнародно-правовому та конституційно-правовому рівнях; 4) регламентується нормами Конституції та

інших законів України; 5) тісно пов’язано із правом на справедливий суд; 6) характеризується наявністю спеціальних механізмів щодо реалізації, гарантування та правової охорони; 7) реалізація цього права провадиться із урахуванням положень законів у сфері праці; 8) реалізація цього права пов’язана із реалізацією принципів та норм судочинства; 9) реалізація цього права провадиться з урахуванням стадій цивільного (в окремих випадках адміністративного) судочинства; 10) підлягає моніторингу, нагляду та контролю.

Тенденціями удосконалення права на судовий захист трудових прав є: 1) запровадження та реалізація ідеології поваги до гідності працівника та роботодавця, їх трудових прав; 2) у процесі новітньої судово-правової реформи посилити увагу до права на судовий захист трудових прав, його справедливості, ефективності та доступності, необхідності запровадження системи трудових судів; 3) передбачити дієві механізми доступності права на судовий захист трудових прав для осіб з інвалідністю та інших соціально вразливих категорій працівників; 4) розробка нового проекту Трудового кодексу, як консолідуючого закону у сфері праці, на основі узгодження інтересів роботодавців, працюючих та держави, зважаючи на здобутки правової доктрини, напрацювань провідних шкіл трудового права, експертів; 5) ухвалення Верховною Радою України Трудового кодексу України, як основоположного кодифікованого закону у сфері праці; 6) розробка проекту Трудового процесуального кодексу України як складова ухвалення комплексної судово-правової реформи на основі узгодження інтересів роботодавців, працюючих та держави, зважаючи на здобутки правової доктрини, напрацювань провідних шкіл трудового права, експертів; 7) ухвалення Верховною Радою України Трудового процесуального кодексу України; 8) посилення моніторингу за дотриманням трудових прав.

2.3 Поняття та ознаки нормативно-правового забезпечення вирішення трудових спорів (конфліктів)

У системі пріоритетів організації та проведення реформи ринку праці, ключове місце належить питанням щодо правової охорони та захисту права на працю та інших, тісно пов'язаних із ним трудових прав [86]. Міжнародний та національний досвід показує, що в умовах нестійкого розвитку суспільства та держави, відсутності якісного ринку праці, загострюються проблеми, пов'язані із численними порушеннями трудових прав, розвитком зовнішньої трудової міграції. Крім того, в Україні ще з початку 90-х рр. XX ст. триває процес переходу від радянської до ринкової моделі розвитку, який супроводжується соціально-економічними кризами, ускладнює можливість формування належної моделі ринку праці, дотриманням трудових прав [138, с. 68]. Дослідники наголошують на таких основних причинах виникнення трудових спорів, як: причини, спричинені самим трудовим процесом; причини, зумовлені психологічними особливостями людських взаємовідносин; причини, що містяться в особистому образі членів колективу [139, с. 22]. При цьому, Л. В. Беззубко, характеризуючи передумови трудових конфліктів, вказував на: конфлікти, в основі яких лежить одна причина; конфлікти, в основі яких є дві причини; кумулятивні конфлікти – декілька причин накладається одна на іншу, що призводить до різкого збільшення інтенсивності конфлікту [140, с. 8]. У контексті цього, окрему роль відіграють правові причини, пов'язані, насамперед, із недотриманням трудового законодавства, трудових прав, соціально-трудових гарантій тощо. Так, за даними Національної служби посередництва та примирення (далі – НСПП), упродовж січня – червня 2018 року, в результаті заходів, здійснених у ході сприяння вирішенню колективних трудових спорів (конфліктів) та запобігання їх виникненню, погашено заборгованість із виплати заробітної плати в сумі 502 млн 657,2 тис. грн або 57,6 % від загальної суми боргу (873 млн 144,2 тис. грн), що стало основною причиною

виникнення спорів та конфліктних ситуацій. При цьому, всього в 211 спорах, що перебували на обліку НСПП, найманими працівниками було висунуто 423 вимоги, з яких 29 % – стосувалися погашення заборгованості із заробітної плати та своєчасності її виплати [141]. Крім того, останнім часом збільшується кількість трудових спорів, з-поміж яких найбільш масовими є несвоєчасна виплата заробітної плати і примусове відправлення працівників у неоплачувані відпустки, масові незаконні звільнення [142, с. 59]. Суттєве розповсюдження таких порушень прав працівників різко знижує рівень їх мотивації до праці в таких умовах, заважає активізації трудового потенціалу країни загалом, примушує більш активних громадян України шукати кращих перспектив щодо працевлаштування за кордоном, де вони користуються значним попитом [143].

Перед нашою державою не лише стоїть проблема проведення системних соціально-економічних реформ, а також вироблення дієвої моделі захисту трудових прав, і на цій основі – якісних механізмів вирішення трудових спорів (конфліктів) [8]. Натомість, законодавчим базисом врегулювання зазначених питань виступають норми Кодексу законів про працю Української РСР, які залишаються одним із деструктивних елементів у цьому складному процесі. Закономірно, що ухвалений ще 10 грудня 1971 року КЗпП не містив концептуальних аспектів, покликаних забезпечувати вирішення трудових спорів (конфліктів), що було, здебільшого, зумовлено тим, що у радянській державі вони мали винятковий характер. До того ж, держава у радянський період, виняткова держава, уособлювала у собі роботодавчі повноваження через відповідні державні підприємства, установи, організації. При цьому, подальший процес удосконалення норм КЗпП не призвів до якісних змін. Запропоновані зміни та удосконалення його редакції, не дало змоги сформувати якісне нормативно-правове забезпечення вирішення трудових спорів (конфліктів). У контексті цього, до ключових проблем нормативно-правового забезпечення вирішення трудових спорів (конфліктів), доречно віднести, зокрема: 1) відсутність системної стратегії

щодо реформування трудових відносин, яка б передбачала не лише механізми запобігання, а також вирішення спорів (конфліктів) у сфері праці; 2) наявність застарілого, архаїчного та суперечливого трудового законодавства, яке унеможливлює активні реформаторські кроки; 3) відсутність якісних законодавчих механізмів вирішення правових спорів у сфері праці; 4) відсутність якісних та чітких механізмів гармонізації трудового та процесуального законодавства; 5) наявність складних, суперечливих нормативно-правових механізмів реалізації, правової охорони та захисту права на працю та інших трудових прав; 6) неефективність трудо-правового статусу юрисдикційних органів у сфері праці; 7) відсутність належних механізмів профспілкового впливу на стан дотримання трудових прав; 8) відсутність ефективного нагляду та контролю у сфері праці.

У нинішніх умовах, формування дієвої моделі нормативно-правового забезпечення вирішення трудових спорів (конфліктів) потрібно провадити крізь призму вироблення оптимальних засад захисту трудових прав, новітньої кодифікації трудового законодавства. Це, значною мірою, пов’язано із тим, що одним із основних його завдань є запобігання виникненню трудових спорів (конфліктів) та їх належне врегулювання, у разі, якщо таких розбіжностей не вдалося уникнути.

Отже, ключового значення у контексті дослідження, набувають питання щодо науково-теоретичного осмислення поняття та ознак нормативно-правового забезпечення вирішення трудових спорів (конфліктів). У юридичній літературі зазначену проблематику частково досліджували у своїх працях, зокрема, такі вчені-юристи: В. М. Андріїв, В. С. Венедіктов, С. В. Венедіктов, С. Я. Вавженчук, С. В. Вишновецька, І. В. Дашутін, І. В. Зуб, В. І. Журавель, М. І. Іншин, В. Л. Костюк, І. В. Лагутіна, В. В. Лазор, С. С.Лукаш, А. Р. Мацюк, С. М. Синчук, М. П. Стадник, О. В. Тищенко, Н. М. Хуторян, П. Д. Пилипенко, С. В. Попов, С. М. Прилипко, В. І. Прокопенко, О. І. Процевський, В. О. Процевський, Г. І. Чанишева, В. І. Щербина, О. М. Ярошенко та інші. Науково-теоретичне, доктринальне

дослідження наукових праць цих та інших учених, вказує на їх актуальність, інноваційність та важливість, з позицій формування новітньої концепції запобігання та вирішення трудових спорів (конфліктів). Однак, ураховуючи стан та динаміку соціально-трудових перетворень, виклики міжнародного, національних ринків праці, об'єктивну необхідність посилення механізмів захисту трудових прав, реформування трудового законодавства, посилення його гнучкості, дієвості, доступності, на особливу увагу заслуговують проблеми щодо розуміння нормативно-правового забезпечення вирішення трудових спорів (конфліктів), як чинник розвитку доктрини трудового права.

Так, нормативно-правове забезпечення вирішення трудових спорів (конфліктів) спрямоване на: 1) вироблення дієвих форм захисту трудових прав; 2) запобігання виникненню трудових спорів (конфліктів) шляхом вироблення ефективних процедур; 3) належне, якісне та справедливе вирішення трудових спорів (конфліктів) у порядку, передбаченому законом.

Досліджуючи сутність нормативно-правового забезпечення вирішення трудових спорів (конфліктів), доречно акцентувати увагу на загально-теоретичні розуміння категорій «захист трудових прав», «трудовий спір» та «вирішення трудового спору (конфлікту)».

У юридичній літературі особлива увага зосереджується на формах захисту трудових прав. Лагутіна І. В. наголошує на тому, що форма захисту трудових прав являє собою діяльність уповноважених органів, працівника або його представника (професійної спілки) із захисту трудових прав та законних інтересів, які виявляються у застосуванні передбачених законодавством, способів і заходів, спрямованих на припинення і попередження порушень трудового законодавства, поновлення порушених прав і відшкодування заподіяної шкоди [144, с. 7]. Дещо інше розуміння категорії «форма захисту трудових прав» висловлює Р. С. Харчук. На думку вченої, «форма захисту трудових прав працівників» являє собою комплекс чітко встановлених у законодавстві правових процедур, спрямованих на скасування обмежень реалізації певних трудових прав і/або поновлення

порушених, з метою їх подальшого належного застосування у сфері праці, що здійснюються компетентними правозастосовними органами і самою уповноваженою особою, в межах правозахисного процесу [145, с. 3]. Детальніше питання захисту трудових прав розглядав С. Я. Вавженчук, який акцентував увагу на співвідношенні захисту із охороною трудових прав. Зокрема, вчений підкреслював, що охорону трудових прав у широкому значенні можна зрозуміти як систему явищ та процесів (правових, економічних, технічних, організаційних, політичних, соціальних), спрямованих на запобігання, профілактику або припинення правопорушень, а також як створення умов для ефективної реалізації трудових прав і свобод. Натомість, у вузькому сенсі, охорону трудових прав дослідник трактував «як сукупність правових явищ і процесів, спрямованих на недопущення порушення трудових прав працівників, створення необхідних умов для їх безперешкодної ефективної реалізації, а також у разі правопорушення, відновлення їх або поновлення правового становища суб'єкта трудового права». Натомість, термін «захист трудових прав» розглядається як «сукупність заходів охоронного характеру, що застосовуються в результаті порушення суб'єктивного трудового права або виникнення явної загрози його порушення, з метою відновлення такого права або поновлення правового положення потерпілої особи, усунення перешкод у користувнні трудовим правом та досягається завдяки можливості реалізації арсеналу примусових заходів і засобів, що не порушують норми трудового законодавства та трудового договору» [8, с. 443]. У юридичній літературі зазначено, що трудові спори формуються крізь призму нерегульованих шляхом безпосередніх переговорів розбіжностей між сторонами соціально-трудових відносин щодо застосування законодавства про працю, встановлення нових або зміни наявних умов праці, що передані на розгляд уповноважених юрисдикційних органів [45, с. 153].

У контексті дослідження, доречно відзначити, що захист трудових прав тісно пов'язаний не лише з фіксацією факту вчинення трудового

правопорушення, а також виникнення трудового спору (конфлікту). При цьому, здійснення кроків щодо захисту трудового права передбачає процедуру визначення сутності трудового спору (конфлікту), а також реальних кроків, спрямованих на його належне врегулювання. З огляду на це, кінцева мета захисту трудового права пов'язана із вирішенням трудового спору та задоволенням вимог постраждалої сторони, яка зазнала негативних наслідків від трудового правопорушення. Толкунова В. М. наголошувала, що трудовий спір – це надіслані на розгляд юрисдикційного органу суперечності суб'єктів трудових правовідносин з питань застосування трудового законодавства чи встановлення нових умов праці в партнерському порядку. Крім того, вчена зазначала, що саме таке поняття трудового спору вказує на відмінність трудових спорів від протиріч, які вирішуються спірними сторонами, і вказувала, що спори виникають не лише з трудових правовідносин, а й з правовідносин, що безпосередньо з ними пов'язані, зокрема і з правовідносин організаційно-управлінського характеру [146, с. 263–265].

У такий спосіб, можна констатувати, що захист трудового права передбачає: встановлення факту порушення трудового права; наявність ризиків порушень трудових прав; встановлення факту вчинення трудового правопорушення; здійснення примирних процедур постраждалої сторони та сторони правопорушника; фіксацію виникнення трудового спору (конфлікту); врегулювання трудового спору (конфлікту).

Науково-теоретичне розуміння поняття «трудовий спір» не має однакових підходів. По-перше, у Юридичній енциклопедії трудові спори трактуються як «неврегульовані розбіжності, які виникають між працівником і роботодавцем або між працівниками і роботодавцями з питань застосування законодавства та інших нормативно-правових актів про працю і умов трудового договору чи встановлення або зміни умов праці, укладення, зміни та виконання колективного договору, угоди» [121, с. 125]. За сутністю, трудовий спір зводиться до окремих юридично значущих розбіжностей у

сфері праці. По-друге, В. В. Лазор акцентував увагу на розмежуванні категорій «трудовий спір» та «трудовий конфлікт». Зокрема, предметом трудового спору є поновлення порушеного права, з огляду на це, трудові спори носять позовний характер, їх вирішення повинно здійснюватися переважно у судовому порядку шляхом позовного провадження. Ознаками трудового спору, зокрема, є те, що: а) однією з його сторін завжди є конкретний роботодавець, іншою – працівник або трудовий колектив підприємства; б) підставою виникнення спору є трудове правопорушення (дійсний або уявне); в) предмет розбіжностей – невиконання, порушення або неправильне застосування, на думку однієї зі сторін, трудового правовідношення, норм чинного законодавства, інших нормативних актів про працю, положень колективних договорів, угод, встановлених умов праці; г) розбіжності, що виникли між сторонами, не врегульовані шляхом безпосередніх переговорів і передані на розгляд юрисдикційного органу. Натомість, предметом трудового конфлікту є встановлення або визнання нового права, характер трудових конфліктів – непозовний. Вирішення трудових конфліктів повинне здійснюватися, передусім, за допомогою примирливо-третейських процедур [116, с. 10]. Суперечливим є здійснення відмежування «трудовий спір» та «трудовий конфлікт», особливо, враховуючи те, що вони пов’язані з наявністю між сторонами правовідносин у сфері праці неврегульованих розбіжностей. Саме встановлені та зафіксовані правові розбіжності у сфері праці є умовою виникнення трудового спору (конфлікту). По-третє, на думку В. І. Прокопенка, трудові спори – це не просто розбіжності між сторонами, а лише ті з них, що передані на розгляд юрисдикційного органу, уповноваженого державою приймати обов’язкові для сторін рішення [29, с. 12–13]. Така позиція вченого є прийнятною, однак необхідно уточнити суб’єктивний склад (сторін) трудового спору, а також перетворення розбіжностей у трудовий спір. По-четверте, П. Д. Пилипенко та інші вчені вказують на те, що трудовий спір, за своєю сутністю, – це одна із форм існування розбіжностей між суб’єктами

трудових правовідносин. При цьому, науковці акцентують, що законодавство забезпечує вирішення самого трудового спору, який виник після того, як розбіжності між сторонами не вдалося владнати шляхом переговорів. Тому, вчені трактують трудові спори, як «неврегульовані при взаємних переговорах розбіжності між суб'єктами трудових правовідносин, які виникають з приводу застосування трудового законодавства або встановлення чи зміни умов праці» [147, с. 437]. Такий підхід є прийнятним і вказує на те, що трудовий спір виникає на етапі невирішеності відповідних розбіжностей між сторонами трудових правовідносин. Включати механізми захисту порушених трудових прав необхідно тоді, коли будь-яка зі сторін розбіжностей не зажадає їх вирішити.

По-п'яте, М. І. Іншин, Я. І. Безугла, С. Я Вавженчук, С. В. Вишновецька, Н. О. Мельничук, В. І. Щербина та інші дослідники зазначають, що трудовий спір – це у належний спосіб вмотивований (оформлений) трудовий конфлікт однієї сторони правовідносин у сфері праці до іншої, з приводу захисту порушеного трудового права, переданий на розгляд уповноваженого юрисдикційного органу у порядку, передбаченому законом [8, с. 487]. З огляду на це, загалом така позиція є прийнятною, оскільки наявність трудового конфлікту, тобто невирішених правових розбіжностей у сфері праці, є необхідною та ключовою умовою виникнення трудового спору. Однак, самі розбіжності не можуть трансформуватись у трудовий спір, а лише ті, які публічно проголошені та доведені до відома іншої сторони правовідносин у сфері праці. При цьому, не має значення, від якої сторони трудового правовідношення виходить ініціатива щодо формування розбіжностей у сфері праці. Логічніше було б розглядати науково-теоретичне розуміння категорії «трудовий спір» крізь призму: акцентування уваги на суб'єктному складі, що дасть змогу більш повно означити характер такого спору; вказівки на неврегульовані розбіжності між сторонами правовідносин у сфері праці; відсутності можливості врегулювати розбіжності безпосередньо між суб'єктами правовідносин у сфері праці, що

вказує на неприйнятність вимог однієї сторони таких правовідносин до іншої; вказівки на те, що розбіжності невирішені у процесі висунення та розгляду вимоги про припинення порушення трудового права, його відновлення.

Науково-теоретичне дослідження цих та інших підходів щодо розуміння категорії «трудовий спір», дає підстави констатувати, що: а) трудовий спір виникає як результат неврегульованих розбіжностей між сторонами правовідносин у сфері праці; б) ініціатива щодо виникнення трудового спору може виходити від будь-якої сторони правовідносин у сфері праці; в) трудовий спір спрямований на захист трудових прав; г) вимога щодо врегулювання розбіжностей має носити вмотивований характер; ґ) трудовий спір має бути у належний спосіб оформлений; д) трудовий спір має бути у належний спосіб передано на розгляд відповідного юрисдикційного органу.

Отже, трудовий спір (конфлікт) – це неврегульовані, у процесі застосування попередніх примирних процедур, у належний спосіб оформлені розбіжності між суб’єктами правовідносин з питань праці, які виникають з приводу застосування нормативно-правових актів, а також правочинів у цій сфері, встановлення, зміни умов праці. Основними ознаками трудового спору (конфлікту) є: наявність порушеного трудового права; наявність неврегульованих розбіжностей з питань праці (застосування нормативно-правових актів з питань праці; виконання правочинів з питань праці; встановлення та/або зміна умов праці); підлягає фіксуванню та належному оформленню; передбачає процедуру захисту порушеного трудового права; підлягає нормативно-правовій регламентації через нормативно-правові акти, зокрема нормативні договори, локальні нормативні акти); підлягає вирішення відповідно до встановлених процедур; крайнім способом вирішення трудового спору (конфлікту) є страйк.

У контексті досліджуваної проблематики, необхідно наголосити, що засади нормативно-правового забезпечення вирішення трудового спору

(конфлікту) провадяться на основі положень Конституції, міжнародних договорів України, КЗпП України, інших нормативно-правових актів. При цьому, важлива роль належить нормам Цивільного процесуального кодексу України та Кодексу адміністративного судочинства України [104]. КЗпП України (ст. ст. 221–241^{-1}) окреслює лише загальні приписи щодо розгляду трудових спорів комісіями щодо трудових спорів та судами.

Принципових, суттєвих змін та корекцій щодо вирішення трудових спорів (конфліктів) не вносять приписи проекту Трудового кодексу (далі – ТК) [148]. Проект ТК (ст. 2), визначаючи принципи правового регулювання трудових відносин, не вказує на принципи правової охорони і захисту трудових прав. Проект ТК визначає лише особливості розгляду індивідуальних трудових спорів (ст. ст. 367–385). При цьому, автори проекту ТК (ст. 337) зазначають, що колективний трудовий спір вирішується відповідно до закону.

На думку Н. В. Плахотіної, враховуючи самостійність методу правового регулювання трудових процесуальних правовідносин, який зумовлюється специфікою загального положення суб'єктів, специфікою юридичних фактів, а також характером юридичних санкцій, що застосовуються при регулюванні цих правовідносин, важливо започаткувати створення спеціалізованої трудової юстиції в Україні [149]. Натомість, С. В. Лозовий акцентував на доцільності розгляду індивідуальних трудових спорів винятково у порядку цивільного судочинства та усунення індивідуальних трудових спорів з адміністративної юрисдикції, а також розширення сфери судового захисту трудових прав працівників потребує ухвалення Трудового процесуального кодексу України та створення системи судів, які б спеціалізувалися на розгляді трудових спорів і спорів з питань соціального захисту громадян; обґрунтування необхідності у перехідний період спершу створити спеціалізацію окремих суддів з трудових спорів у місцевих судах, а вже після цього переходити до створення спеціалізованих судів у цій сфері [150]. Безп'ятна В. Ф. зазначала, що перспектива розвитку судової

форми захисту трудових прав в Україні потребує доповнення Цивільного процесуального кодексу України (далі – ЦПК України) новою главою «Особливості розгляду трудових спорів». У цій главі потрібно закріпити положення щодо: процесуальної дієздатності як працівника, так і роботодавця; підсудності; обов'язкового застосування в стадії досудового розгляду примирювальних процедур; можливості суду з власної ініціативи збирати докази для з'ясування всіх обставин справи, з метою винесення законного та обґрунтованого рішення тощо; 2) здійснення класифікації індивідуальних трудових спорів; 3) доведення, що класифікація трудових спорів має не лише теоретичне, а й передусім, практичне значення, особливо для визначення їх юрисдикції – для кожної групи трудових спорів у законодавстві встановлена певна процедура (процесуальний порядок) розгляду і відповідний орган, уповноважений державою розглядати цей спір; 4) важливості положення про те, що перспективи розвитку форм захисту права на працю лежать у розвитку в нашій країні медіації – діяльності професійних посередників, які спрямовують учасників юридичного спору до компромісу і врегулювання спору самостійно самими учасниками спору, що повністю відповідає концепції вдосконалення судівництва та утвердження справедливого суду в Україні, відповідно до європейських стандартів, де передбачено створення умов для стимулювання дешевших і менш формалізованих способів врегулювання правових спорів загалом і трудових зокрема; 5) важливості положення про можливість відшкодування моральної шкоди у випадках одночасного пред'явлення позовних вимог про поновлення на роботі, стягнення заробітної плати під час вимушеного прогулу тощо [151]. В. О. Непочатих відзначав дворівневу категоризацію цивільних справ, що виникають з трудових відносин (спорів), в якій кожна категорія справ вищого рівня (справи щодо укладення або припинення трудового договору, справи про оплату праці та компенсаційні виплати; справи з питань притягнення до відповідальності, справи про визначення робочого часу та часу відпочинку, справи з приводу визначення трудової

функції, справи, пов’язані з вирішенням колективних трудових спорів) включає декілька категорій справ нижчого рівня; доведено, що відносини з приводу прийняття громадян на публічну службу, її проходження та звільнення з неї, є особливим видом трудових відносин, що стосуються публічно-правової сфери, а спори, які з них виникають, – особливим видом трудових спорів, що штучно віднесені до адміністративної, а не цивільної юрисдикції; обґрунтовано, що зважаючи на загальний характер цивільної юрисдикції (ст. 15 ЦПК України) та відсутність в чинному законодавстві України норм, які б визначали розгляд справ про визнання страйку незаконним за правилами іншого судочинства, такі справи повинні відноситися до цивільної юрисдикції та вирішуватися судами в порядку позовного провадження [152].

Нормативно-правове забезпечення вирішення трудового спору (конфлікту) – це складна процедура нормативно-правового регулювання вирішення трудового спору (конфлікту), з метою забезпечення неухильного дотримання трудових прав суб’єктів правовідносин з питань праці. Основними ознаками нормативно-правового забезпечення вирішення трудового спору (конфлікту) є: 1) спрямування на дієвість, ефективність та доступність вирішення трудового спору (конфлікту); 2) сприяння сталості, стабільності права на працю та інших трудових прав; 3) передбачання формування ефективних процедур захисту трудового права; 4) ґрунтування на принципі верховенства права; 5) передбачання верховенства засад та норм Конституції України; 6) ґрунтування на домінуванні законодавчого регулювання відповідних питань; 7) домінування юрисдикційних форм та механізмів вирішення трудового спору (конфлікту); 8) сприяння примирно-юрисдикційних процедур вирішення трудового спору (конфлікту).

Тенденціями удосконалення нормативно-правового забезпечення вирішення трудового спору (конфлікту) є: а) формування концепції вирішення трудових спорів (конфліктів); б) здійснення сучасної кодифікації трудового законодавства; в) здійснення сучасної кодифікації трудового

процесуального законодавства; г) розробка та ухвалення сучасного Трудового та Трудового процесуального кодексів України.

2.4 Класифікація трудових спорів (конфліктів)

У трудовому праві категорія «трудові спори» є системним, правовим явищем, що спричинено цілою низкою факторів об'єктивного та суб'єктивного порядку, які обумовлені сучасними тенденціями розвитку суспільства, держави, зокрема ринку праці [8, с. 156–161].

Науково-теоретичне дослідження класифікації трудових спорів (конфліктів) спрямоване: по-перше, на виокремлення істотних ознак та особливостей окремих трудових спорів (конфліктів); по-друге, на визначення можливих заходів, спрямованих на попередження виникнення трудових спорів (конфліктів); по-третє, на належне нормативно-правове забезпечення вирішення окремих трудових спорів (конфліктів); по-четверте, на дієве вирішення окремих трудових спорів (конфліктів), на захист трудових прав та інтересів учасників правовідносин у сфері праці.

З погляду права, класифікація трудових спорів є важливою умовою визначення підвідомчості, порядку та механізму вирішення таких спорів, а для їх ґрунтовного та повного вивчення, необхідною умовою являється класифікація трудових спорів. Термін «класифікація» (від лат. classis – розряд і facio – роблю) означає систему розподілу предметів, явищ або понять на класи, групи тощо за спільними ознаками, властивостями [153, с.491]. Тому, коли йдеться про класифікацію трудових спорів, то мається на увазі їх поділ на різні види, категорії, залежно від спільних цим спорам ознак, властивостей, інших критеріїв.

Науково-теоретичний аналіз доктринальних підходів щодо класифікації трудових спорів (конфліктів) дав підстави зробити висновок, що їх відображають різні критерії. Зокрема, трудові спори можуть бути класифіковані: за суб'єктом спору, за предметом або характером спору, залежно від виду відносин, що складають предмет трудового спору та за

багатьма іншими критеріями [116, с. 11–15]. При цьому, найбільшого поширення набула класифікація трудових спорів за суб'єктом спору. За цим критерієм, всі трудові спори поділяються на індивідуальні трудові спори та колективні трудові спори.

Нормативно-правове забезпечення вирішення індивідуальних трудових спорів провадиться, насамперед, на підставі норм глави XV «Індивідуальні трудові спори» КЗпП України, а сторонами цих спорів завжди є роботодавець і найманий працівник. Крім того, в індивідуальних трудових спорах оспорюються та захищаються суб'єктивні права конкретних працівників стосовно конкретного трудового правопорушення та законодавства про працю.

У юридичній літературі наголошується, що за предметом індивідуального трудового спору, їх можна поділити на спори щодо: 1) застосування законодавства про працю; 2) укладання, виконання, зміни чи припинення трудового договору; 3) відшкодування працівником матеріальної шкоди [8].

За суб'єктом звернення до юрисдикційного органу, серед індивідуальних трудових спорів, можна виокремити спори за заявами: 1) працівників (категорій осіб, які мають додаткові трудові гарантії; посадових осіб – керівників роботодавця та їх заступників; службових осіб – державних службовців, керівних працівників, що обираються, затверджуються або призначаються на посади органами державної влади, місцевого самоврядування, а також об'єднаннями громадян; 2) роботодавців (юридичних та фізичних осіб); 3) прокурора (наприклад, щодо оскарження рішення КТС).

За стадією вирішення індивідуального трудового спору, визначають: 1) трудові спори, що розглядають по суті; 2) спори щодо оскарження рішень КТС; 3) трудові спори, що відповідно до вимог закону, передані на розгляд до Європейського суду з прав людини, оскільки в Україні визнається його юрисдикція, що дає змогу визначити зазначену категорію спорів, практика

звернення до якого вже є сталою для правового захисту порушених трудових прав [154].

За строком позовної давності, індивідуальні трудові спори поділяються на: 1) загального строку позовної давності (три місяці); 2) скороченого строку позовної давності (один місяць); 3) подовженого строку позовної давності (один рік); 4) необмеженого строку позовної давності (спори щодо оплати праці).

На думку В. М. Андріїва та І. О. Ізарової, класифікувати трудові спори на види можна також за таких підстав: за суб'єктами, змістом, характером і порядком розгляду (підвідомчості) [155, с. 150–230]. При цьому, підвідомчість – це визначена законодавством компетенція відповідних органів щодо розгляду та вирішення трудових спорів. Підвідомчість визначається видом трудового спору, з огляду на сторони і предмет, а також відносини, з яких випливає спір [155].

Трудові спори, як складні за своєю сутністю соціально-правові явища, можуть бути класифіковані за різними підставами. Смирнов О. В. зазначав, що трудові спори мають поділятися на види за двома основними ознаками, перша з яких – за суб'єктним критерієм, згідно з яким трудові спори поділяються на індивідуальні та колективні. Друга ознака – за змістом. Відповідно до цієї ознаки, всі спори поділяються на спори про встановлення умов праці або про їх зміну й спори про застосування встановлених умов праці. При чому у першому випадку спори мають непозовний характер, а у другому – позовний [156, с. 373–374]. Найбільш значущим є поділ трудових спорів за їх сутністю та характером на позовні та непозовні. Куренний О. М. стверджував, що позовними визнаються суперечки про застосування встановлених раніше трудовим законодавством і іншими нормативними правовими актами, що містять норми трудового права, індивідуальними договорами умов праці, тобто суперечки з приводу порушеного трудового права (наприклад, спір про поновлення на роботі або суперечка про стягнення заробітної плати). Натомість, непозовні суперечки – це суперечки

про встановлення нових або зміну наявних умов праці (наприклад, суперечка про встановлення нового кваліфікаційного розряду або суперечка про встановлення нового терміну відпустки, відповідно до графіка відпусток) [157, с. 237]. Так, за ознакою підвідомчості, на думку П. Д. Пилипенка та інших учених-правників, можна виокремити три види спорів позовного характеру:

1) спори, які розглядаються у загальному порядку. Такий порядок включає в себе вирішення індивідуального трудового спору у комісії з трудових спорів (КТС) та в місцевому суді. При цьому, необхідно зауважити про те, що відповідно до положень статті 124 Конституції України, судам підвідомчі всі спори про захист прав і свобод громадян, а тому суд не вправі відмовити особі у прийнятті позовної заяви чи скарги лише з тієї підстави, що її вимоги можуть бути розглянуті в передбаченому законом досудовому порядку. Отже, за бажанням позивача, будь-який трудовий спір може розглядатися у судовому порядку без звернення до КТС;

2) трудові спори, що розглядаються винятково судом, тобто не можуть розглядатися в КТС. Так, згідно з положеннями ст. 232 КЗпП України, безпосередньо в районних, районних у місті, міських чи міськрайонних судах розглядаються трудові спори за заявами: 1) працівників підприємств, установ, організацій, де комісії з трудових спорів не обираються; 2) працівників про поновлення на роботі незалежно від підстав припинення трудового договору, зміну дати і формулювання причини звільнення, оплату за час вимушеного прогулу або виконання нижчеоплачуваної роботи, за винятком спорів працівників, вказаних у частині третій статті 221 і статті 222 цього Кодексу; 3) керівника підприємства, установи, організації (філіалу, представництва, відділення та іншого відокремленого підрозділу), його заступників, головного бухгалтера підприємства, установи, організації, його заступників, а також службових осіб органів доходів і зборів, яким присвоєно спеціальні звання, і службових осіб центральних органів виконавчої влади, що реалізують державну політику у сферах державного фінансового

контролю та контролю за цінами; керівних працівників, які обираються, затверджуються або призначаються на посади державними органами, органами місцевого самоврядування, а також громадськими організаціями та іншими об'єднаннями громадян, з питань звільнення, зміни дати і формулювання причини звільнення, переведення на іншу роботу, оплати за час вимушеного прогулу і накладання дисциплінарних стягнень, за винятком спорів працівників, вказаних у частині третій статті 221 і статті 222 цього Кодексу; 4) власника або уповноваженого ним органу, про відшкодування працівниками матеріальної шкоди, заподіяної підприємству, установі, організації; 5) працівників у питанні застосування законодавства про працю, яке відповідно до чинного законодавства, попередньо було вирішено власником або уповноваженим ним органом і виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) підприємства, установи, організації (підрозділу), в межах наданих їм прав; 6) працівників про оформлення трудових відносин у разі виконання ними роботи без укладення трудового договору та встановлення періоду такої роботи. Крім того, безпосередньо в районних, районних у місті, міських чи міськрайонних судах розглядаються також спори про відмову у прийнятті на роботу: а) працівників, запрошених на роботу в порядку переведення з іншого підприємства, установи, організації; б) молодих спеціалістів, які закінчили вищий навчальний заклад і в установленому порядку, направлені на роботу на це підприємство, в установу, організацію; в) вагітних жінок, жінок, які мають дітей віком до трьох років або дитину з інвалідністю, а одиноких матерів (батьків) – за наявності дитини, віком до чотирнадцяти років; г) виборних працівників після закінчення строку повноважень; ґ) працівників, яким надано право поворотного прийняття на роботу; д) інших осіб, з якими власник або уповноважений ним орган, відповідно до чинного законодавства, зобов'язаний укласти трудовий договір [6];

3) трудові спори, які розглядаються в особливому порядку. Такий порядок застосовується щодо окремих категорій працівників і передбачає

розгляд спору в порядку підлеглості або в іншому порядку, передбаченому законодавством. Це стосується суддів, прокурорсько-слідчих працівників, державних службовців, членів виборних органів громадських організацій. При цьому, необхідно зазначити про те, що особливий порядок розгляду трудових спорів не позбавляє можливості їх судового розгляду [147, с. 440–443].

Трудові спори позивного характеру можуть розглядатися шляхом подання позову до суду, на відміну від трудових спорів непозовного характеру, які розглядаються в іншому, установленому законом порядку, зазвичай, за допомогою примирних процедур [158].

У більшості випадків, підставою виникнення трудових спорів щодо застосування законодавства про працю (спорів позовного характеру) є порушення безпосередньо встановлених та гарантованих Конституцією України, трудовим законодавством прав найманих працівників. У зв’язку з цим, спори про застосування законодавства про працю в багатьох західних країнах, за висловом І. Я. Кисельова, прийнято називати «конфліктами права» [159, с. 165]. Конфлікти права стосуються тлумачення або застосування норм, встановлених законами, колективними договорами або іншими правовими актами, та виникають при порушенні (дійсному або уявному) прав, установлених юридичними актами [159].

Національним законодавством передбачено два види розгляду трудових спорів непозовного характеру: 1) колективні трудові спори, що розглядаються в загальному порядку примирними органами (примирною комісією, трудовим арбітражем із залученням незалежних посередників). Якщо вказані органи не допомогли у вирішенні спору, сторони вдаються до крайнього засобу вирішення спору – страйку; 2) трудові спори, які розглядаються примирними органами, а у випадку не вирішення – в судовому порядку.

Прийнятною є позиція С. М. Прилипка, О. М. Ярошенка, А. М. Слюсара та інших дослідників щодо класифікації трудових спорів: а) за

участю сторін правовідносин у сфері праці: спори між працівником і власником або уповноваженим ним органом; спори між найманими працівниками, трудовими колективами (їх об'єднаннями) або професійними спілками (іншими уповноваженими трудовими колективами органами) та власником (об'єднаннями власників) або їх уповноваженими органами (на виробничому, галузевому, регіональному та державному рівнях); б) за змістом та кількістю суб'єктів: індивідуальні та колективні; в) за характером: спори про застосування чинних норм законодавства про працю (позовні) та спори про встановлення нових чи зміну наявних умов праці (непозовні); за порядком розгляду (за підвідомчістю): а) спори, що розглядаються в загальному порядку (КТС, суд); б) спори, що розглядаються в судовому порядку (суд); в) спори, що розглядаються в особливому (спеціальному) порядку [45].

Так, В. М. Толкунова та К. М. Гусов зазначали, що класифікувати всі трудові спори за видами можна за такими трьома ознаками: а) за суб'єктом, який сперечається; б) за характером спору; за видом спірного правовідношення [146, с. 376]. На думку М. В. Сокол, колективні трудові спори (конфлікти) – це розбіжності, що виникли між сторонами соціально-трудових відносин щодо: а) встановлення нових або зміни наявних 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. КТС за суб'єктами поділяються на такі:

– на виробничому рівні – наймані робітники (окремі категорії найманих робітників) підприємства, установи, організації або їхніх структурних підрозділів, або профспілкова або інша уповноважена найманими робітниками організація і власник підприємства, або уповноважений ним орган або представник;

– на галузевому, територіальних рівнях – наймані робітники підприємств, установ, організацій однієї чи декількох галузей (професій) або

адміністративно-територіальних одиниць або профспілки, їхнього об’єднання або інші уповноважені цими найманими робітниками, органи і власники, об’єднання власників або уповноважені ними органи або представники;

– на національному рівні – наймані робітники однієї чи декількох галузей (професій) або профспілки чи їхні об’єднання або інші уповноважені найманими робітниками органи і власники, об’єднання власників або уповноважені ними органи (представники) на території більшості адміністративно-територіальних одиниць України [160, с. 76].

Вирішенню колективних трудових спорів (конфліктів) сприяє Національна служба посередництва та примирення, яка упродовж майже двадцяти років діяльності виробила унікальну практику врегулювання колективних трудових спорів (конфліктів) на виробничому, галузевому, територіальному та національному рівнях та забезпечила реалізацію в Україні правового механізму вирішення КТС (К) шляхом примирних процедур. Нині НСПП сприяє вирішенню трьох КТС (К) на національному рівні: між Спільним представницьким органом репрезентативних всеукраїнських об’єднань профспілок на національному рівні та Кабінетом Міністрів України; між спільним представницьким органом Професійної спілки працівників автомобільного транспорту та шляхового господарства України і Всеукраїнської незалежної профспілки працівників транспорту та Кабінетом Міністрів України; між Професійною спілкою працівників охорони здоров’я України та Кабінетом Міністрів України [161].

У юридичній літературі зазначено, що залежно від виду правовідносин, з яких може виникнути спір, трудові спори поділяються на спори, що виникають із трудових правовідносин; правовідносин із працевлаштування; соціально-партнерських правовідносин та інших подібних підстав [9]. Так, за об’єктом правовідносин, необхідно виділити такі види трудових спорів, які мають свої характерні особливості: а) трудові спори, що випливають з укладення трудового договору (за умов зростаючого безробіття й активного

формування ринку праці, особливого значення набуває захист інтересів працівника у спорах, що випливають з укладення трудового договору; трудові спори цього виду спрямовані на забезпечення реалізації конституційного права громадян України на працю); б) трудові спори з питань оплати праці (цільове призначення зазначених трудових спорів – забезпечення реалізації принципу відплатності праці, закріпленого в Конституції; у період активної побудови ринкових відносин у суспільстві, що спостерігається нині в нашій державі, роль і значення трудових спорів цієї категорії значно актуалізуються); в) трудові спори з питань порушення умов праці (що містять безпеку праці); незмінність трудової функції, тобто спори з питань переведень або переміщень, а також можливість безперешкодного виконання своїх трудових обов'язків, тобто спори з питань усунення від роботи. Зазначена категорія трудових спорів спрямована на забезпечення реалізації конституційних принципів безпеки праці, свободи праці, неприпустимості примусової праці); г) трудові спори з питань відповідальності сторін трудового договору (в усіх таких спорах необхідно встановити факт трудового правопорушення – дисциплінарного або матеріального, форму вини порушника; додержання встановлених у законодавстві процедур, реальні можливості зобов'язаної сторони. За допомогою цього виду трудових спорів, реалізується охоронна функція трудового права); ґ) трудові спори з питань припинення трудового договору (зазначені спори покликані забезпечувати реалізацію принципів «право на працю», «стабільність трудових відносин», що набуває особливої актуальності за умов ринкових відносин, нестабільності виробництва, зростаючого безробіття). Крім того, залежно від статусу юрисдикційного органу, покликаного вирішувати трудові спори, їх прийнято класифікувати на ті, що: розглядають суди, та ті, що розглядаються в порядку арбітражно-третейської процедури примирними комісіями, трудовим арбітражем тощо [162].

Класифікація спорів за вказаними підставами має не тільки загальнотеоретичне, а й практичне значення, зокрема вона необхідна для того, щоб за кожним трудовим спором правильно та швидко визначити їх підвідомчість. Прийнятною є позиція С. В. Грищак, О. С. Заржицького та Р. С. Кірсіна, які вказують на можливості різних підходів до класифікації трудових спорів, оскільки це дає змогу найбільш правильно визначити підвідомчість того чи іншого трудового спору та порядок його розгляду і вирішення. Так, їх можна поділити за: характером спору; спірним суб'єктом; системою галузі трудового права; виглядом спірних правовідносин [163, с. 56–80]. Дараганова Н. В. провадила класифікацію трудових спорів, ураховуючи особливості системи галузі трудового права, окремих інститутів. Відповідно до зазначених критеріїв, виділяються такі категорії індивідуальних трудових спорів: 1) спори про застосування законодавства про колективні договори і угоди та за умовами договорів про працю; 2) спори, в основі яких лежать розбіжності з питань застосування законодавства про зайнятість; 3) спори, пов'язані із застосуванням норм за умовам, які викладені у трудовому договорі: а) про прийом на роботу і укладенні трудового договору; б) про внесення записів у трудову книжку; в) про відсторонення від роботи; г) про переведення на іншу роботу, переміщенні або про зміну визначених сторонами умов праці; ґ) про поновлення на роботі; д) про оплату часу вимушеного прогулу; е) про виплату вихідної допомоги; є) про видачу трудової книжки і оплату часу її затримки; ж) про оплату часу затримки виконання рішення суду про поновлення на роботі; 4) спори про застосування законодавства про робочий час; 5) спори, пов'язані із застосуванням законодавства про час відпочинку; 6) спори щодо застосування норм, що входять в інститут заробітної плати, включаючи норми праці та відрядні розцінки; 7) спори щодо застосування законодавства про гарантійні і компенсаційні виплати; 8) спори, що випливають із застосування законодавства про матеріальну відповідальність сторін трудових правовідносин; 9) спори з питань застосування заходів

дисциплінарної відповідальності; 10) спори у сфері охорони праці; 11) спори, пов’язані із застосуванням законодавства про працю жінок; 12) спори, пов’язані із застосуванням законодавства про працю молоді; 13) спори з питань надання пільг працівникам, що поєднують роботу з навчанням; 14) спори, в основі яких лежить діяльність з нагляду і контролю за дотриманням трудового законодавства та інших нормативних правових актів, що містять норми трудового права [25, с. 120].

Крім того, залежно від виду спірних правовідносин, всі трудові суперечки поділяються на спори, що випливають: з трудових правовідносин; з правовідносин працевлаштування у такого роботодавця; з правовідносин з організації праці та управління працею; з правовідносин з професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників безпосередньо у такого роботодавця; з правовідносин соціального партнерства, ведення колективних переговорів, укладання колективних договорів і угод; з правовідносин щодо участі працівників і професійних спілок у встановленні умов праці та застосування трудового законодавства у передбачених законом, випадках; з правовідносин щодо матеріальної відповідальності роботодавців у сфері праці; з правовідносин щодо матеріальної відповідальності працівників у сфері праці; з правовідносин з нагляду і контролю (зокрема профспілкового контролю) за дотриманням трудового законодавства (включаючи законодавство про охорону праці) та інших нормативних правових актів, що містять норми трудового права [25].

За спірним суб’єктом, всі трудові спори поділяються на індивідуальні та колективні. Індивідуальні та колективні трудові спори розрізняються за суб’єктним складом та змістом предмету спору. Сторонами індивідуального трудового спору є роботодавець і працівник, а також в деяких випадках особа, якій відмовлено в укладенні трудового договору, і особа, яка раніше перебувала у трудових відносинах з цим роботодавцем. Сторонами колективного трудового спору виступають роботодавець (роботодавці) і колектив працівників.

В індивідуальних трудових спорах захищаються суб’єктивні трудові права і законні інтереси конкретного працівника (справжнього, потенційного, колишнього). Такі спори можуть виникнути, наприклад, про неправомірність перекладу або поновлення на роботі та оплату часу вимушеного прогулу, про зняття дисциплінарного стягнення тощо. У колективних трудових спорах захисту підлягають права і законні інтереси всього колективу працівників або його частини (підрозділу). Предметом колективного трудового спору можуть бути загальні вимоги працівників у сфері оплати праці, режиму робочого часу і часу відпочинку, охорони праці та інші соціально-економічні вимоги, що зачіпають колективні інтереси працівників [142, с. 72].

У такий спосіб, класифікація трудових спорів (конфліктів) – це науково- обґрунтований процес розподілу трудових спорів (конфліктів) на окремі категорії, зважаючи на їх предметні особливості та інші ознаки. Основними ознаками класифікації трудових спорів (конфліктів) є: 1) науково-обґрунтований процес щодо розподілу трудових спорів (конфліктів); 2) основоположні ознаки та критерії класифікації трудових спорів (конфліктів), зумовлені доктринальними підходами науки трудового права, розвитком трудового законодавства (законодавства про працю); 3) спрямована на ідентифікацію окремих трудових спорів (конфліктів); 4) сприяє належному нормативно-правовому забезпеченню трудових спорів (конфліктів); 5) сприяє належному вирішенню трудових спорів (конфліктів); 6) сприяє захисту трудових прав та інтересів учасників правовідносин у сфері праці.

Отже, основними критеріями класифікації трудових спорів (конфліктів) є такі: а) умови та підстави виникнення; б) предмет трудового спору (конфлікту); в) суб’єктний склад трудового спору (конфлікту); г) рівень нормативно-правового забезпечення вирішення трудового спору (конфлікту); ґ) статус юрисдикційного органу; д) характер юрисдикційного вирішення; е) процедура юрисдикційного вирішення тощо.

Ураховуючи традиційні, усталені підходи до вирішення трудових спорів (конфліктів), поділ їх на індивідуальні та колективні, інші особливості, їх можна класифікувати на: 1) трудові спори (конфлікти) у сфері зайнятості та працевлаштування; 2) трудові спори (конфлікти) у сфері функціонування ринку праці; 3) трудові спори (конфлікти) на етапі виникнення, зміни та припинення соціального партнерства (здійснення соціального діалогу); 4) трудові спори (конфлікти) на етапі укладення трудового договору (окремих видів трудових договорів); 5) трудові спори (конфлікти) у сфері робочого часу; 6) трудові спори (конфлікти) у сфері часу відпочинку; 7) трудові спори (конфлікти) у сфері плати праці, зокрема виплати заробітної плати; 8) трудові спори (конфлікти) з питань дотримання трудової дисципліни; 9) трудові спори (конфлікти) з питань дисциплінарної відповідальності; 10) трудові спори (конфлікти) з питань матеріальної відповідальності працівника та роботодавця; 11) трудові спори (конфлікти) з питань охорони праці; 12) трудові спори (конфлікти) з питань соціального страхування працюючих; 13) трудові спори (конфлікти) з питань вирішення трудових спорів (конфліктів) у КТС та суді, зокрема у Європейському суді з прав людини; 14) трудові спори (конфлікти) з питань застосування примирно-юрисдикційних процедур; 15) трудові спори (конфлікти) з питань проведення страйку; 16) трудові спори (конфлікти) з питань нагляду за дотриманням трудового законодавства; 17) трудові спори (конфлікти) з питань контролю за дотриманням трудового законодавства; 18) окремі трудові спори (конфлікти) з питань виконання трудового договору; 19) окремі трудові спори (конфлікти) з питань припинення трудового договору; 20) окремі спори (конфлікти) з питань укладення, виконання, припинення актів соціального партнерства; 21) окремі спори (конфлікти) з питань ухвалення виконання та припинення локальних нормативних актів; 22) окремі спори (конфлікти) з питань дотримання та чинності актів трудового законодавства.

Висновки до Розділу 2

1. Досудова процедура вирішення індивідуальних трудових спорів спрямована на: 1) підвищення ефективності, дієвості та доступності права на працю та інших трудових прав; 2) посилення механізмів правової охорони та захисту системи трудових прав; 3) забезпечення механізмів примирення у відносинах працівника та роботодавця; 4) забезпечення альтернативних порядків по відношенню до судового вирішення індивідуальних трудових спорів; 5) удосконалення вирішення індивідуальних трудових спорів КТС; 6) розвиток соціального діалогу між працівником та роботодавцем; 7) забезпечення ефективності трудових правовідносин між працівником та роботодавцем.

2. Досудова процедура вирішення індивідуального трудового спору – це вирішення індивідуального трудового спору, що ініціюється працівником у КТС на основі принципу верховенства права, шляхом застосування досудових примирних процедур у порядку та на умовах, передбачених трудовим законодавством.

Основними ознаками досудової процедури врегулювання індивідуального трудового спору є: окрема процедура врегулювання індивідуального трудового спору; регламентація на підставі актів трудового законодавства; допуск вирішення індивідуального трудового спору, що безпосередньо не вирішений у відносинах працівника та роботодавця; ініціювання працівником, трудові права, якого порушені; розгляд за правилами розгляду трудових спорів у КТС; можливість оскарження рішення КТС до суду.

3. Доречно сформувати персональний склад КТС із залученням представниками сторін, переважно, фахівців у галузі права, вчених, науковців, представників шкіл соціального права.

4. Основними тенденціями удосконалення досудового врегулювання індивідуальних трудових спорів є: 1) розвиток інклюзивного суспільства,

зокрема ринку праці; 2) формування новітніх підходів щодо запобігання правопорушень у сфері праці, поваги до трудових прав; 3) підвищення ефективності, дієвості, доступності діяльності КТС, з огляду на об'єктивні засади урахування потреб, інтересів працівників та роботодавців; 4) розвиток КТС як примирного юрисдикційного органу, що формуватиметься на паритетних засадах працівниками та роботодавцем; 5) здійснення новітньої кодифікації трудового законодавства шляхом ухвалення парламентом Трудового кодексу України, який має закласти механізми попередження трудових правопорушень та трудових спорів (конфліктів); 6) розробка, проведення експертиз, слухань проекту Трудового процесуального кодексу, який має передбачати дієві механізми досудового врегулювання індивідуальних трудових спорів; 7) ухвалення парламентом Трудового процесуального кодексу як кодифікованого закону у сфері досудового вирішення трудових спорів (конфліктів).

5. Відповідно до ст. 55 Конституції України, права і свободи людини і громадянина захищаються судом. Так, Основний Закон України декларує право на судовий захист як одне із найбільш основоположних, універсальних, конституційних прав людини. В умовах правової держави, дії принципу верховенства права, право на судовий захист, включає право на звернення до суду за захистом своїх порушених прав. Чинний КЗпП України (ст. 2) до системи трудових прав відносить право «на право звернення до суду для вирішення трудових спорів, незалежно від характеру виконуваної роботи або займаної посади». Не зважаючи на формальність підходу законодавця до визначення такого права, це право є важливим чинником ефективності права та працю та інших трудових прав.

6. Вирішення індивідуального трудового спору у суді спрямоване на: 1) забезпечення належної правової охорони та захисту трудових прав та інтересів у суді; 2) забезпечення ефективного функціонування судової гілки влади; 3) забезпечення професійного, неупередженого, об'єктивного та

справедливого розв’язання трудового спору у суді; 4) здійснення судового контролю за дотриманням трудових прав та інтересів.

РОЗДІЛ 3
НОРМАТИВНО-ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ВИРІШЕННЯ ІНДИВІДУАЛЬНИХ ТРУДОВИХ СПОРІВ

3.1 Поняття та ознаки нормативно-правового забезпечення вирішення індивідуальних трудових спорів

Здійснення реформи ринку праці як важливої складової декларованих в Україні соціально-економічних реформ, тісно пов'язана із процесом вироблення дієвих механізмів, концепцій захисту права на працю та інших трудових прав крізь призму вироблення дієвих механізмів вирішення трудових спорів (конфліктів), нормативно-правового забезпечення цих процесів [86]. З огляду на це, цілком закономірно, що декларована в Україні реформа ринку праці, зокрема трудових відносин, має бути скерована щодо належного нормативно-правового забезпечення вирішення трудових спорів. Адже серед завдань такої реформи – підвищення ефективності захисту права на працю та тісно пов'язаних із ним прав, якісне та системне втілення у процесі кодифікації трудового законодавства [5]. Пріоритетами новітньої реформи ринку праці є вироблення новітньої та сучасної концепції врегулювання трудових спорів (конфліктів), які виникають із індивідуальних трудових правовідносин [164], оскільки вони найбільш тісно переплітаються із такими важливими чинниками, як трудові права, потреби та інтереси працівника і роботодавця. Індивідуальні трудові спори значною мірою пов'язані із неефективністю трудового правочину у сфері праці. Прийнятною є позиція М. І. Іншина, 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 і повинні їй відповідати [165].

Останнім часом в України посилюється тенденція щодо чисельності індивідуальних трудових спорів (конфліктів), що пов’язано із такими головними чинниками, як: відсутність якісних та системних реформ ринку праці; складність та нереформованість чинного трудового законодавства; неефективність права на працю та інших тісно пов’язаних із ним, трудових прав; складність та недосконаліть механізмів реалізації, гарантування та правової охорони трудових прав; відсутність механізмів поваги до трудових прав, їх дотримання; наявність численних трудових правопорушень; відсутність ефективних примирних процедур; відсутність достатніх механізмів нагляду та контролю у сфері праці тощо. При цьому, ключового значення, з погляду порушеної проблематики, набуває криза законодавчого забезпечення вирішення індивідуальних трудових спорів. Нині чинний КЗпП України, який встановлює, що законодавство про працю регулює трудові відносини працівників усіх підприємств, установ, організацій, незалежно від форм власності, виду діяльності і галузевої належності, а також осіб, які працюють за трудовим договором з фізичними особами. Особливості праці членів кооперативів та їх об’єднань, колективних сільськогосподарських підприємств, фермерських господарств, працівників підприємств з іноземними інвестиціями визначаються законодавством та їх статутами. При цьому, гарантії щодо зайнятості, охорони праці, праці жінок, молоді, осіб з інвалідністю надаються в порядку, передбаченому законодавством про працю. Відповідно, такий підхід значною мірою нівелює об’єктивну необхідність забезпечення формування сучасної системи трудових прав, достатньо чіткі та прозорі механізми забезпечення їх реалізації, гарантування та правової охорони. Натомість питання щодо прав, потреб, інтересів працівника та роботодавця не має істотного значення для законодавця. Це саме стосується проблематики щодо розвитку новітньої концепції вирішення індивідуальних трудових спорів (конфліктів). У юридичній літературі наголошується, що у державі фактично сформувалася система захисту трудових прав, основними складовими якої можна назвати: самозахист

працівника в разі порушення його трудових прав; позасудове вирішення трудових конфліктів, спорів (колективних та індивідуальних); судовий захист права на працю. Застосування роботодавцями положень чинного законодавства часто призводить до неправильного тлумачення правових норм або ж до відкритого ігнорування вимог закону та до порушення прав людини, пов'язаних з реалізацією права на працю, що зумовлює збільшення кількості судових справ з трудових спорів. Найчастіше часто суди загальної юрисдикції розглядають справи за позовами про виплату заробітної плати, на другому місці – позови про поновлення на роботі та про відшкодування шкоди в результаті нещасного випадку на виробництві при недотриманні роботодавцем безпечних умов праці [165].

З погляду права, нормативно-правове вирішення індивідуальних трудових спорів спрямоване на: формування сучасної, ефективної та доступної системи механізмів захисту трудових прав; забезпечення ефективності, сталості та стабільності трудового договору, як основного правочину у сфері праці; попередження трудових правопорушень; вироблення сучасної, ефективної концепції вирішення індивідуальних трудових спорів, що дасть змогу якісно збалансувати інтереси, потреби працівників і роботодавців з питань праці; розвиток новітнього трудового законодавства, його кодифікацію.

У юридичній літературі проблематику щодо нормативно-правового забезпечення вирішення індивідуальних трудових спорів досліджували у своїх працях, зокрема, такі вчені-юристи: В. М. Андріїв, В. С. Венедіктов, С. В. Венедіктов, С. Я. Вавженчук, С. В. Вишновецька, І. В. Зуб, М. І. Іншин, В. Л. Костюк, В. В. Лазор, С. С. Лукаш, А. Р. Мацюк, С. М. Синчук, О. В. Тищенко, Н. М. Хуторян, П. Д. Пилипенко, С. В. Попов, С. М. Прилипко, О. І. Процевський, В. О. Процевський, Г. І. Чанишева, В. І. Щербина, О. М. Ярошенко та інші. Прийнятною є позиція цих та інших дослідників, спрямована на розвиток доктрини трудового права, новацій законодавства, водночас, ураховуючи стан, розвиток ринку праці, необхідність підвищення

ефективності, доступності та прозорості системи трудових прав, перед суспільством і державою стоїть низка проблем щодо вироблення дієвої концепції попередження, а також врегулювання індивідуальних трудових спорів (конфліктів), необхідності підвищення законодавчої регламентації зазначених питань.

За змістом ч. 1 ст. 92 Конституції України, виняткова законами України визначаються «права і свободи людини і громадянина, гарантії цих прав і свобод; основні обов'язки громадянина», «засади регулювання праці і зайнятості». З огляду на це, ключова роль належить Верховній Раді України у законодавчому забезпеченні врегулювання індивідуальних трудових спорів. Натомість, питання законодавчого регулювання тісно пов'язане із розумінням категорії «законодавство».

Ще у 1998 році Конституційним Судом України було надано офіційне тлумачення терміну «законодавство» (справа про тлумачення терміна «законодавство») [166]. У цьому Рішенні підкреслюється, що терміном «законодавство» охоплюються закони України, чинні міжнародні договори України, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, а також постанови Верховної Ради України, укази Президента України, декрети і постанови Кабінету Міністрів України, прийняті в межах їх повноважень та відповідно до Конституції України і законів України. Євграфова Є. П. розглядає національне законодавство крізь призму таких нормативних актів, як: закони, ухвалені відповідно до Конституції України; рішення Конституційного Суду України про офіційне тлумачення Конституції та законів України, рішення про визнання неконституційними законів або їх окремих положень, висновки про відповідність Основному Закону чинних міжнародних договорів України або тих міжнародних договорів, що вносяться до Верховної Ради України для надання згоди на їх обов'язковість; чинні декрети Кабінету Міністрів України [167]. Натомість, О. В. Зайчук, А. П. Заєць, В. С. Журавський, О. Л. Копиленко, Н. М. Оніщенко та інші вчені-правники акцентують увагу на терміні «система

законодавства». З позиції широкого розуміння, система законодавства – це одна з форм існування права, спосіб надання юридичного значення нормам права, спосіб надання юридичного значення нормативно-правових актів та інших правових приписів, а у вузькому розумінні, система законодавства – це система всіх виданих парламентом або уповноваженими суб'єкта, зокрема і народом на референдумі, законів [132, с. 397]. Конструктивною є позиція В. П. Мельника, який термін «законодавство» розглядає у широкому, розширеному і вузькому розуміннях, що спираються на національну правову доктрину, законодавчу вітчизняну традицію та законодавчу практику, зокрема: а) у широкому значенні, законодавство – це система взаємопов'язаних нормативно-правових актів, які ухвалюються органами державної влади та/або місцевого самоврядування, їх посадовими особами; б) у розширеному значенні, законодавство – це сукупність нормативно-правових актів, які ухвалюються парламентом, Президентом та урядом; в) у вузькому значенні – це сукупність нормативно-правових актів, які ухвалюються народом у порядку референдуму та/або парламентом, який втілює народну волю за своєрідним дорученням, з метою правового регулювання найбільш важливих відносин у спеціально встановленому конституційно-правовому порядку, яке повною мірою відповідає сучасним тенденціям розвитку права [167]. Такі підходи є прийнятними, крім того, законодавче забезпечення характеризується тим, що: 1) виступає результатом нормотворчих повноважень Верховної Ради України; 2) провадиться на підставі законів, як основоположних законодавчих актів [168].

Ключове місце у нормативно-правовому забезпеченні вирішення індивідуальних трудових спорів належить Конституції України, як Основному Законі України. У Конституції України закріплено стратегію на розвиток в Україні правової держави на основі впровадження принципів пріоритетності прав та свобод людини щодо діяльності держави, а також верховенства права (ст. ст. 1, 3, 8). Крім того, Основний Закон визначає право

на судовий захист, а також засади функціонування правосуддя (ст. ст. 55, 124–131).

За змістом ст. 124 Конституції України, делегування функцій судів, а також привласнення цих функцій іншими органами чи посадовими особами, не допускаються. При цьому, юрисдикція судів поширюється на будь-який юридичний спір та будь-яке кримінальне обвинувачення, а у передбачених законом випадках, суди розглядають також інші справи. Також законом може бути визначений обов'язковий досудовий порядок урегулювання спору. Принциповим є припис ч. 1 ст. 129 Конституції України, згідно з яким «суддя, здійснюючи правосуддя, є незалежним та керується верховенством права». Це дає змогу стверджувати про вирішальний вплив принципу верховенства права на функціонування законодавчої, виконавчої та судової гілок. У юридичній літературі йдеться про те, що правосуддя – це діяльність органів судової влади в розв'язанні конфліктів у суспільстві, що мають правовий вираз. При цьому, суд, здійснює правосуддя на засадах верховенства права, що забезпечує захист прав і свобод людини і громадянина, прав і законних інтересів суспільства і держави [124].

Найбільш принципові положення щодо врегулювання індивідуальних трудових спорів містять норми КЗпП та ЦПК України [110], закріплюючи засади правосуб'єктності уповноважених юрисдикційних органів [133].

Крім того, КЗпП України містить окрему главу XV «Індивідуальні трудові спори» (ст. ст. 221–241-1). По-перше, норми КЗпП України визначають досудову процедуру врегулювання індивідуальних трудових спорів за допомогою комісії по трудових спорах [169]. По-друге, норми КЗпП визначають приписи щодо судового врегулювання індивідуальних трудових спорів [169]. По-третє, у КЗпП України також встановлено окремі процедурно-процесуальні питання щодо вирішення індивідуальних трудових спорів (конфліктів) [170].

Змістовний теоретико-правовий аналіз положень КЗпП України дає підстави констатувати, що: 1) наявна модель врегулювання індивідуальних

трудових спорів не відповідає динаміці соціально-економічних змін та потреб формування ринку праці; 2) врегулювання спорів у КТС потребує удосконалення через паритетне урахування не лише інтересів працівників, а також роботодавця; 3) здійснення належного кадрового забезпечення КТС; 4) удосконалення процедури врегулювання трудових спорів у суді крізь призму запровадження чіткої системи правил та процедур у межах трудового та трудового процесуального законодавства.

За змістом ЦПК України (ст. ст. 1, 2), завданням цивільного судочинства є справедливий, неупереджений та своєчасний розгляд і вирішення цивільних справ, з метою ефективного захисту порушених, невизнаних або оспорюваних прав, свобод чи інтересів фізичних осіб, прав та інтересів юридичних осіб, інтересів держави. При цьому, суди розглядають у порядку цивільного судочинства справи, що виникають з цивільних, земельних, трудових, сімейних, житлових та інших правовідносин, крім справ, розгляд яких здійснюється в порядку іншого судочинства. Вони розглядають у порядку цивільного судочинства також вимоги щодо реєстрації майна та майнових прав, інших реєстраційних дій, якщо такі вимоги є похідними від спору щодо такого майна або майнових прав, якщо цей спір підлягає розгляду в місцевому загальному суді і переданий на його розгляд з такими вимогами (ст. 19 ЦПК України). Водночас, норми ЦПК не встановлюють особливої процедури врегулювання індивідуальних трудових спорів, надаючи перевагу загальним правилам врегулювання спорів у порядку цивільного судочинства.

Нормативно-правове забезпечення вирішення індивідуальних трудових спорів (конфліктів) системно пов’язано із розумінням категорії «індивідуальний трудовий спір». У юридичній літературі йдеться про те, що правова природа індивідуальних трудових спорів полягає у тому, що вони походять від матеріального трудового права й обслуговують потреби його ефективної реалізації. Необхідною передумовою виникнення індивідуального трудового спору є наявність трудового правовідносин між

сторонами, у яких є або були розбіжності. Трудовий спір може виникнути також у випадку незаконного перешкоджання особі до вступу у трудове правовідношення. У такий спосіб, трудовий спір може передувати трудовому правовідношенню, супроводжувати його або випливати з нього. Підставою виникнення індивідуального трудового спору завжди є певне діяння (дія або бездіяльність), яке одна зі сторін розглядає як порушення свого трудового права. З урахуванням розвитку нині договірної свободи встановлення умов праці, у роботі відстоюється позиція, що невиконання умов трудового договору (контракту) повинне визнаватися у безумовному порядку порушенням трудових прав працівника, незалежно від того, чи стосуються ці умови безпосередньо трудової діяльності працівника або винагороди за неї. Динаміка виникнення індивідуального трудового спору містить три стадії: 1) трудове правопорушення; 2) різна його оцінка суб'єктами трудового правовідношення; 3) спроба врегулювати цю розбіжність самими сторонами при безпосередніх переговорах. При цьому одна зі стадій – стадія переговорів – носить умовний характер і не є обов'язковою; 4) завершальна стадія – безпосереднє виникнення індивідуального трудового спору. Реалізується при зверненні зацікавленої сторони до юрисдикційного органу [116, с. 14–15].

На думку С. В. Лозового, 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 з ними відносин, з питань застосування законодавства про працю, правил внутрішнього трудового розпорядку та інших нормативних актів, а також трудових договорів. Індивідуальними трудовими спорами необхідно вважати всі спори про встановлення законами, підзаконними нормативними актами, колективними договорами й угодами умов праці, якщо питання про захист прав порушує працівник, а не трудовий колектив підприємства, установи, організації або їх структурного підрозділу. Крім того, умовами виникнення індивідуальних трудових спорів є об'єктивні обставини, що

призводять до причин виникнення індивідуальних трудових спорів – конкретних обставин, характерних для тієї чи іншої ситуації, а спір – це наслідок поєднання умов і причин. Умови виникнення індивідуальних трудових спорів в узагальненому вигляді, мають економічний, соціальний та юридичний характер, а причини – суб'єктивний, організаційно-правовий та організаційно-господарчий характер. Виникненню індивідуальних трудових спорів сприяють також суттєві зміни в законодавстві про працю, що відбулися за останні роки: 1) звуження сфери централізованого загальнообов'язкового регулювання трудових відносин і розширення локального регулювання, а також встановлення умов праці за допомогою індивідуальних трудових договорів; 2) вимушене (для уникнення прогалин у правовому регулюванні відносин у сфері праці) поєднання українського законодавства з законодавством колишнього СРСР, що не втратило юридичного значення (якщо останнє не суперечить українському законодавству і з питань, які ним регулюються); 3) включення в систему джерел трудового права міжнародних правових актів (ст. 9 Конституції України, ст. 8^{-1} КЗпП України) [150]. Дмитренко Ю. П. акцентував, що індивідуальні трудові спори – це неврегульовані розбіжності між працівником і роботодавцем із питань застосування законодавчих та інших нормативно-правових актів про працю або зміни умов трудового договору, інших угод про працю, переданих на розгляд компетентних із вирішення трудових спорів органів, відповідно до чинного законодавства [34, с. 444–451]. Така позиція є прийнятною, однак незрозуміло, у який спосіб мають фіксуватися відповідні розбіжності.

Так, Н. Б. Болотіна наголошує на тому, що 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. Крім того, дослідниця зазначала, що

індивідуальний трудовий 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 стягнення шкоди завданої розголошенням комерційної таємниці, достроковим розірванням контракту без поважних причин тощо) [171]. Натомість К. Ю. Мельник трактує індивідуальний трудовий спір як неврегульовані розбіжності між роботодавцем та працівником (претендентом на посаду, звільненим працівником) з питань застосування трудового законодавства, колективних угод, локальних нормативно-правових актів, трудового договору або встановлення чи зміни індивідуальних умов праці, про які заявлено в орган (посадові особі), наділеному відповідними повноваженнями з їх вирішення. Крім того, вчена акцентує увагу на те, що порядок вирішення індивідуальних трудових спорів має низку особливостей. По-перше, такий порядок регламентований нормами трудового та цивільного процесуального законодавства. По-друге, поряд із судами, індивідуальні трудові спори можуть розглядати спеціально створені органи – комісії з трудових спорів, а також інші органи, посадові особи, передбачені законодавством. По-третє, у вирішенні індивідуального трудового спору можуть брати участь представники профспілок [172]. На думку М. І. Іншина, індивідуальні трудові спори – це неврегульовані розбіжності між працівником і роботодавцем із питань трудового договору, відшкодування матеріальної шкоди, застосування законодавчих та інших нормативно-правових актів про працю або зміни умов трудового договору, які передані на розгляд до органу, уповноваженого, відповідно до закону, розглядати спір, що виник, і винести щодо нього рішення, яке є обов'язковим для всіх сторін [173].

До індивідуальних трудових спорів належать трудові спори щодо: укладення, зміни та припинення трудового договору; оплату праці та виплату

заробітної плати й інших виплат і компенсацій; повернення грошових сум; надання відпустки; накладення дисциплінарного стягнення; видачу та використання спецодягу, спецвзуття й інших засобів індивідуального захисту; видачу лікувально-профілактичного харчування; встановлення та впровадження норм праці; відрахування із заробітної плати, відшкодування завданої шкоди тощо [174]. Моментом виникнення спору є звернення сторони із заявою до юрисдикційного органу.

Предметом індивідуального трудового спору можуть бути розбіжності щодо встановлення або зміни умов праці, виконання вимог трудового законодавства, угод, колективного чи трудового договору, інших угод між працівником і роботодавцем тощо. З метою недопущення трудових конфліктів, розбіжностей, а також порушення трудових прав працівників, які в майбутньому призводять до трудових спорів, в державі повинен існувати та ефективно діяти державно-правовий механізм захисту прав працівників у вигляді органів нагляду і контролю за дотриманням трудового законодавства, який нині перебуває у критичному стані [175]. Крім того, сторонами індивідуального трудового спору є, з одного боку, найманий працівник, тобто особа, яка працює на умовах трудового договору, а з іншої – роботодавець, з яким найманий працівник перебуває у трудових правовідносинах. Роботодавцем може бути власник або уповноважений ним орган чи фізична особа, які укладали з працівником трудовий договір. Працівник є стороною трудового спору, незалежно від його правового становища та виду трудового договору. Стороною індивідуального трудового спору може бути і особа, яка вже не є працівником, тобто трудовий договір з якою припинено, однак спір виник з раніше наявних трудових відносин (у межах встановлених процесуальних термінів). Крім того, стороною індивідуального трудового спору може бути також особа, яка ще не є працівником, з огляду на те, що їй відмовлено в укладенні трудового договору (випадки необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу), оскільки спір виник з приводу виникнення трудових відносин.

Предметом індивідуального трудового спору є трудові права та законні інтереси працівника, які, на його думку, порушені роботодавцем при застосуванні законодавства про працю чи колективного і трудових договорів. Позовна заява до суду про розгляд індивідуального трудового спору подається працівником. Водночас, предметом індивідуального трудового спору може бути також обов'язок з відшкодування матеріальної шкоди роботодавцю, заподіяної неправомірними діями працівника. У цих випадках, заява або позов подається роботодавцем у відповідний юрисдикційний орган. У такий спосіб, трудовий конфлікт – це розбіжність інтересів сторін відносно встановлення або зміни умов праці. У такому разі, відсутнє трудове правопорушення, ущемлення прав однієї зі сторін. Саме під час встановлення і застосування умов праці виникають суперечності між суб'єктами трудових відносин, відбувається зіткнення протилежних економічних і соціальних інтересів [176]. У цій ситуації не йдеться про порушене право, про захист його шляхом визнання і поновлення.

Вирішення трудового конфлікту і спору повинно відбуватися у встановленому державою порядку, крім того, для ефективності вирішення має здійснюватися за допомогою примирно-третейських процедур без звернення в юрисдикційні органи [85]. Законодавче завдання в такому разі, полягає в розробці і встановленні зазначених ефективних способів досягнення згоди між сторонами. У випадку загострення протистоянь або порушення трудових справ, відносини переростають у трудовий спір, який дозволяє реалізувати право громадян на працю і захистити їх у випадку порушення [168].

У Великій Британії Законом «Про трудові трибунали» 1996 р. передбачено, що першим і обов'язковим етапом при розгляді скарг працівників, повинні бути переговори між сторонами конфлікту, спрямовані на досягнення взаємоприйнятної угоди з його вирішення. До звернення до трибуналу, працівникові пропонується спробувати вирішити трудовий спір

на досудовій стадії протягом певного строку у межах Консультативної, узгоджувальної та арбітражної служби (ACAS) [177].

У юридичній літературі наголошується на динаміці виникнення трудового спору, що включає: 1) трудове правопорушення (дійсне/удаване); 2) різна його оцінка суб'єктами трудового відношення (розбіжність); 3) спроба врегулювати розбіжність сторонами самостійно при безпосередніх переговорах; 4) звернення для вирішення цієї розбіжності до юрисдикційного органу (трудовий спір) [178].

Так, індивідуальний трудовий спір – неврегульовані розбіжності між працівником та роботодавцем з питань застосування норм актів трудового законодавства, актів соціального партнерства, локальних нормативних актів, трудового договору або встановлення, зміни чи припинення умов праці, оформлені та передані на розгляд уповноваженого юрисдикційного органу відповідно, у порядку, передбаченому законодавством. Отже, основними ознаками індивідуального трудового спору є: а) неврегульовані розбіжності між сторонами трудового договору (в окремих випадках, особи – майбутнього працівника); б) тісно пов'язані із захистом трудових прав та інтересів; в) виникають з приводу застосування норм актів трудового законодавства, актів соціального партнерства, локальних нормативних актів, трудового договору; г) виникають з приводу або встановлення, зміни чи припинення умов праці; ґ) розбіжності мають бути у належний спосіб оформлені, відповідно до встановлених норм та правил; д) оформлені розбіжності (зазвичай, у вигляді заяви, іншого процесуального документа) та передані на розгляд юрисдикційного органу; е) вирішуються відповідно до положень КЗпП України та відповідного процесуального законодавства. Крім того, для індивідуальних трудових спорів характерною є специфічна процедура обчислення процесуальних строків. КЗпП України (ст. 241^{-1}) передбачає, що строки виникнення і припинення трудових прав та обов'язків обчислюються роками, місяцями, тижнями і днями. Строк, обчислюваний роками, закінчується у відповідні місяць і число останнього року строку.

Строк, обчислюваний місяцями, закінчується у відповідне число останнього місяця строку. Якщо кінець строку, обчислюваного місяцями, припадає на такий місяць, що відповідного числа не має, то строк закінчується в останній день цього місяця. При цьому, строк, обчислюваний тижнями, закінчується у відповідний день тижня. Крім того, коли строки визначаються днями, то їх обчислюють з дня, наступного після того дня, з якого починається строк. Якщо останній день строку припадає на святковий, вихідний або неробочий день, то днем закінчення строку вважається найближчий робочий день.

Нормативно-правове забезпечення вирішення індивідуальних трудових спорів (конфліктів) – це науково обґрунтований процес нормативно-правового регулювання процедур вирішення індивідуальних трудових спорів. Основними ознаками нормативно-правове забезпечення вирішення індивідуальних трудових спорів є: 1) пріоритетність законодавчого регулювання вирішення індивідуальних трудових спорів (конфліктів); 2) спрямованість на формування сучасних процедур вирішення індивідуальних трудових спорів (конфліктів); 3) передбачають механізми захисту права на працю та інших тісно пов’язаних із ним прав; 4) включають досудові, судові та спеціальні процедури вирішення індивідуальних трудових спорів (конфліктів).

Основними тенденціями новітнього нормативно-правового забезпечення вирішення індивідуальних трудових спорів є, зокрема: 1) розвиток інклюзивного ринку праці; 2) здійснення сучасної реформи правосуддя, зважаючи на провідну мету щодо доступності та ефективного захисту права та працю та інших трудових прав; 3) розробка та ухвалення новітньої, науково обґрунтованої концепції кодифікації трудового законодавства; 4) розробка та ухвалення новітнього кодифікованого трудового та трудового процесуального законодавства, на основі відповідної концепції, ураховуючи міжнародний та національний досвід, досягнення провідних шкіл трудового права; 5) запровадження постійних моніторингів щодо дотримання права на працю та інших трудових прав.

3.2 Нормативно-правове регулювання вирішення трудових спорів у КТС

Розвиток в Україні конструктивної, сучасної моделі вирішення індивідуальних трудових спорів, яка враховувала б запити, інтереси, потреби працівників та роботодавців, сприяла ефективності трудових правовідносин, тісно пов'язана із застосуванням примирно-юрисдикційної досудової процедури. Така процедура максимально наближена до трудових правовідносин, правового статусу їх учасників та реалізується крізь призму діяльності КТС [41].

З погляду права, досудова процедура вирішення індивідуальних трудових спорів спрямована на: 1) підвищення ефективності, дієвості та доступності права на працю та інших трудових прав; 2) посилення механізмів правової охорони та захисту системи трудових прав; 3) забезпечення механізмів примирення у відносинах працівника та роботодавця; 4) забезпечення альтернативних порядків по відношенню до судового вирішення індивідуальних трудових спорів; 5) удосконалення вирішення індивідуальних трудових спорів КТС; 6) розвиток соціального діалогу між працівником та роботодавцем; 7) забезпечення ефективності трудових правовідносин між працівником та роботодавцем.

Концептуальні питання досудового вирішення індивідуальних трудових спорів визначені на підставі КЗпП України. Натомість КЗпП України (ст. 2) передбачено, що «працівники мають право на відпочинок, відповідно до законів про обмеження робочого дня та робочого тижня і про щорічні оплачувані відпустки, право на здорові і безпечні умови праці … та інші права, встановлені законодавством». Крім того, Кодексом (ст. 5^{-1}) визначено, що «держава гарантує працездатним громадянам, які постійно проживають на території України, правовий захист від необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу і незаконного звільнення, а також сприяння у збереженні роботи». При цьому, КЗпП України встановлює загальні

принципи вирішення індивідуальних трудових спорів у КТС (ст. ст. 223–230). Однак, практика вирішення індивідуального трудового спору у КТС в нинішніх умовах є незначною, що, значною мірою, пов’язано із відсутністю комісій у більшості роботодавців. До того ж, у багатьох випадках, працівники безпосередньо звертаються до суду.

Дискусійність та складність застосування досудової 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) недосконаліть правового статусу, зокрема повноважень КТС; 5) відсутність паритетного підходу до формування КТС, урахування інтересів роботодавця та працівників; 6) відсутність належного кадрового забезпечення КТС; 7) недосконаліть процедур вирішення трудових спорів у КТС; 8) відсутність якісної імплементації міжнародного досвіду тощо. Крім того, досудова процедура врегулювання індивідуальних трудових спорів має сприяти посиленню гарантій трудових прав працівників, забезпечити їх сталість та стабільність [179], посилювати механізми захисту трудових прав [180], з урахуванням міжнародно-правового регулювання праці [181].

Генезис нормативно-правового регулювання діяльності КТС зумовлений виникненням наприкінці 50-х рр. ХХ ст. змішаного паритетного органу, який організовувався на підприємствах, в установах, організаціях із представників адміністрації і фабзавмісткому для вирішення індивідуальних трудових спорів і виконував при цьому примирні функції та існували положення про обов’язковість досудової форми врегулювання індивідуального трудового спору [182]. При цьому, законодавство дозволяло створювати комісії з трудових спорів у цехах та інших аналогічних підрозділах підприємств, установ, організацій за рішенням загальних зборів (конференції) трудового колективу. Ці комісії обираються колективами підрозділів і діють на тих самих підставах, що й комісії з трудових спорів

підприємств, установ, організацій [183]. Відповідно, розгляд індивідуальних трудових спорів у КТС дає змогу сторонам трудових правовідносин діяти поза зверненням до суду. Це очевидно, сприяє швидкості та оперативності вирішення відповідних спорів, захисту прав та інтересів роботодавця та працівника. Однак, останнім часом організація та створення КТС не мають системного характеру, оскільки роботодавці залишаються фактично поза цим правовим процесом. Законодавець не мотивує колективи працівників організовувати КТС.

З огляду на це, заслуговують уваги аргументи вчених, які акцентують на тому, що існування комісій з трудових спорів в сучасних умовах розвитку суспільства і економіки є недоцільним, оскільки, по-перше, на практиці більшість осіб, в яких виникають трудові конфлікти, звертаються одразу до суду, який складається з професійних юристів і діє незалежно в межах встановленої процедури, а також КТС об'єктивно не може бути повністю незалежним органом, оскільки її формують особи, які залежні від роботодавця, а це натомість, не може не позначитися на захисті прав працівників [184]. Крім того, обстоюється позиція, що вдосконалення діяльності органів судової влади є нагальним і визначальним завданням держави, яке має реалізуватися у межах її правоохоронної функції, для чого необхідно здійснити судову реформу, щоб суд дійсно став незалежним і об'єктивним органом захисту порушених прав та свобод громадян [185].

З прийняттям Конституції України (у редакції 1996 р.) (ст. 124), конституційними нормами було запроваджено підвідомчість судам усіх спорів про захист прав і свобод, ураховуючи те, що юрисдикція судів поширюється на всі правовідносини в Україні. Відповідні новації знайшли свій прояв у судовій практиці, оскільки Пленум Верховного Суду України роз'яснив, що суд не може відмовити особі у прийнятті позовної заяви на тій підставі, що її вимоги можуть бути розглянуті у передбаченому законодавством, досудовому порядку [186].

У юридичній літературі наголошується, що згідно з частиною другою ст. 224 КЗпП, трудовий спір підлягає розгляду в комісії з трудових спорів, якщо працівник самостійно або за участі профспілкової організації, що представляє його інтереси, не врегулював розбіжності при безпосередніх переговорах з власником або уповноваженим ним органом. З огляду на зазначену норму, досудовий порядок вирішення розбіжностей, що виникли між працівником і роботодавцем, включає дві стадії: 1) безпосередні переговори між працівником і роботодавцем; 2) розгляд індивідуального трудового спору комісією з трудових спорів. При цьому, вирішення розбіжностей шляхом безпосередніх переговорів працівника з роботодавцем, являє собою доюрисдикційну стадію, а звернення працівника із заявою до КТС і вирішення індивідуального трудового спору КТС – юрисдикційну стадію [187].

Отже, працівник може звертатися безпосередньо до суду, навіть якщо законом передбачені підстави для розгляду індивідуального трудового спору КТС, адже ст. 224 КЗпП чітко зазначено, що КТС є обов’язковим первинним органом з розгляду трудових спорів, що виникають на підприємствах, в установах, організаціях, за винятком спорів, які розглядаються винятково в судовому порядку. У цьому випадку, суди повинні враховувати положення пункту 1 Перехідних положень Конституції України, де зазначено, що закони та інші нормативні акти, прийняті до набуття чинності Конституцією, є чинними у частині, що не суперечить Конституції України [188]. У контексті цього, законодавець фактично зупинив діяльність КТС та сприяв посиленню кількості звернень працівників до суду за захистом трудових прав. Масовий характер звернень працівників до суду значно вплинув на їх діяльність, що призвело до перенавантаженості саме трудовими спорами, порушень строків розгляду тощо.

За таких обставин, досудова процедура вирішення індивідуальних трудових спорів у КТС потребує системного, комплексного та якісного реформування, з огляду на об’єктивну необхідність більш дієвого поєднання

потреб, інтересів, прав працівників та роботодавців. Крім того, заслуговують на увагу питання повернення довіри до КТС, як базового юрисдикційного органу, який здатен більш оперативно та професійно розглядати та вирішувати індивідуальні трудові спори [189]. Особливого значення у контексті реформ такого порядку, набувають питання урахування міжнародного досвіду, здійснення новітньої кодифікації трудового законодавства.

Проблематику науково-теоретичного дослідження досудової процедури вирішення індивідуальних трудових спорів у КТС досліджували у своїх працях, зокрема такі вчені-юристи: В. М. Андріїв, В. С. Венедіктов, С. В. Венедіктов, С. Я. Вавженчук, С. В. Вишновецька, І. В. Зуб, М. І. Іншин, В. Л. Костюк, В. В. Лазор, С. С. Лукаш, А. Р. Мацюк, С. М. Синчук, О. В. Тищенко, Н. М. Хуторян, П. Д. Пилипенко, С. В. Попов, С. М. Прилипко, О. І. Процевський, В. О. Процевський, Г. І. Чанишева, В. І. Щербина, О. М. Ярошенко та інші. Підтримуючи науково-теоретичні досягнення, здобутки цих та інших учених-правників з питань доктринального розвитку інституту вирішення трудових спорів (конфліктів), ураховуючи сучасні тенденції суспільно-державних перетворень, складність процесів розвитку ринку праці, зростання чисельності порушень трудових прав, особливо тих, які випливають із змісту трудового договору, на особливу увагу наукових досліджень заслуговують проблеми щодо удосконалення та формування новітньої концепції досудової процедури врегулювання індивідуальних трудових спорів. Очевидно, що порушена проблематика та належне її розв’язання буде сприяти процесу подальшого розвитку доктрини трудового права, а також кодифікації трудового законодавства.

Згідно з новою редакцією ст. 124 Конституції України (у редакції 2016 р.), «делегування функцій судів, а також привласнення цих функцій іншими органами чи посадовими особами не допускаються», «законом може бути визначений обов’язковий досудовий порядок урегулювання спору» [109]. У юридичній літературі акцентовано, що різниця між загальним і судовим

порядком є досить умовною, оскільки, згідно з положеннями Конституції України, права й свободи людини та громадянина захищаються судом (ст. 55), а на будь-який юридичний спір поширюється юрисдикція судів (ч. 2 ст. 124). Однак, ч. 3 ст. 124 Конституції України містить застереження, що в передбачених законом випадках, зверненню до суду має передувати врегулювання спору в досудовому порядку, а КТС є обов'язковим первинним органом з розгляду трудових спорів, що виникають на підприємствах, в установах, організаціях. Винятки із цього загального правила встановлені ст. ст. 222 і 232 КЗпП України [190]. Отже, законодавець в Основному Законі України, по-перше, закріплює повноваження щодо здійснення правосуддя виняткова за судами; по-друге, у виняткових випадках, допускає застосування досудового порядку врегулювання спору; по-третє, запровадження здійснення правосуддя крізь призму застосування принципу верховенства права.

Досудова процедура вирішення індивідуальних трудових спорів передбачає належне вирішення такого спору та встановлення порозуміння між роботодавцем та працівником у сфері праці. У юридичній літературі йдеться про те, що індивідуальний трудовий спір являє собою неврегульовані розбіжності між роботодавцем та працівником з питань застосування законів, інших нормативно-правових актів, які містять норми трудового права, колективного договору, угоди, трудового договору, зокрема при встановленні, зміні індивідуальних умов праці про які заявлено в орган з розгляду індивідуальних трудових спорів [191]. Вчені М. І. Іншин, В. І. Щебрина, С. В. Вишновецька, С. Я. Вавженчук, В. Л. Костюк та інші зазначають, що досудове врегулювання індивідуального трудового спору провадиться крізь призму діяльності КТС [8].

З погляду права, КТС – це примирний юрисдикційний орган, покликаний забезпечувати досудове врегулювання індивідуальних трудових спорів. КТС, як юрисдикційний орган, забезпечує належну правову охорону, а також захист трудових прав працівників.

Теоретико-правовий аналіз положень КЗпП України дає змогу визначити такі особливості досудового розгляду індивідуальних трудових спорів крізь призму діяльності КТС.

По-перше, КЗпП України (ст. 223) встановлює, що КТС обирається загальними зборами (конференцією) трудового колективу підприємства, установи, організації з кількістю працюючих, не менше 15 осіб. 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.

По-друге, за змістом КЗпП України (ст. 224), КТС є обов'язковим первинним органом з розгляду трудових спорів, що виникають на підприємствах, в установах, організаціях, за винятком спорів, визначених Кодексом. Трудовий спір підлягає розгляду в КТС, якщо працівник самостійно або з участю профспілкової організації, що представляє його інтереси, не врегулював розбіжності при безпосередніх переговорах з роботодавцем або уповноваженим ним органом. Тому КТС, насамперед, є органом, який покликаний провадити захист трудових прав [192].

Отже, КТС є обов'язковим первинним органом з розгляду трудових спорів, що виникають на підприємствах, в установах, організаціях, за винятком спорів, врегулювання яких віднесено до компетенції інших юрисдикційних органів або якщо працівник безпосередньо вирішив звернутися до суду. Так, наприклад, працівник може звернутися до КТС з приводу врегулювання трудового спору з питань несвоєчасної виплати заробітної плати або ненадання засобів індивідуального захисту тощо [193].

По-третє, КЗпП України (ст. 225) передбачає, що 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.

По-четверте, у КЗпП України (ст. 226) визначено, що КТС зобов'язана розглянути трудовий спір у десятиденний строк з дня подання заяви. Спори повинні розглядатися у присутності працівника, який подав заяву, представників роботодавця або уповноваженого ним органу. 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, зокрема адвокат. У разі нез'явлення працівника або його представника на засідання комісії, розгляд заяви відкладається до наступного засідання. При повторному нез'явленні працівника без поважних причин, комісія може винести рішення про зняття цієї заяви з розгляду, що не позбавляє працівника права подати заяву знову в межах тримісячного строку з дня, коли працівник дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права. При цьому, КТС має право викликати на засідання свідків, доручати спеціалістам проведення технічних, бухгалтерських та інших перевірок, вимагати від роботодавця або уповноваженого ним органу, необхідні розрахунки та документи.

У юридичній літературі зазначено, що закон покладає обов'язок з організаційно-технічного забезпечення діяльності КТС на роботодавця. Це, насамперед, обов'язок надання обладнаного приміщення, надання чи допомога у придбанні друкарської та іншої техніки, необхідної літератури, організація діловодства, облік та зберігання заяв працівників і справ, підготовка та видача копій рішень. Крім того, роботодавець повинен забезпечити КТС печаткою, необхідною для належного оформлення документів, які видає комісія, оскільки вона наділяється повноваженнями щодо розв'язання достатньо широкого кола індивідуальних трудових спорів [194].

По-п’яте, за змістом КЗпП України (ст. ст. 226–227) засідання ТКС вважається правомочним, якщо на ньому присутні не менше двох третин обраних до її складу членів. Працівник та роботодавець або уповноважений ним орган, мають право заявити мотивований відвід будь-якому члену комісії. При цьому, питання про відвід вирішується більшістю голосів членів комісії, присутніх на засіданні. Однак, член комісії, якому заявлено відвід, не бере участі у вирішенні питання про відвід. На засіданні комісії ведеться протокол, який підписується головою або його заступником і секретарем.

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, сутність спору, прізвища членів комісії, роботодавця або представників уповноваженого ним органу, результати голосування і мотивоване рішення комісії. Копії рішення комісії у триденний строк вручаються працівникові, роботодавцеві або уповноваженому ним органу.

По-шосте, у КЗпП України (ст. ст. 228, 229) передбачено, що у разі незгоди з рішенням КТС, працівник чи роботодавець або уповноважений ним орган, 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, якщо пропущений строк не буде поновлено, заява не розглядається, і залишається в силі рішення КТС. Крім того, рішення КТС підлягає виконанню роботодавцем або уповноваженим ним органом у триденний строк після закінчення десяти днів, передбачених на його оскарження.

По-сьоме, КЗпП України (ст.230) встановлює, що у разі невиконання роботодавцем або уповноваженим ним органом, рішення КТС у встановлений строк (ст. 229), працівникові КТС підприємства, установи,

організації видається посвідчення, що має силу виконавчого листа. У посвідченні вказуються найменування органу, який виніс рішення щодо трудового спору, дати прийняття і видачі та номер рішення, прізвище, ім’я, по батькові та адреса стягувача, найменування та адреса боржника, номери його рахунків у банках, рішення по суті спору, строк пред’явлення посвідчення до виконання. Посвідчення засвідчується підписом голови або заступника голови КТС підприємства, установи, організації та печаткою КТС.

Крім того, посвідчення не видається, якщо працівник чи роботодавець або уповноважений ним орган, звернувся у встановлений строк із заявою про вирішення трудового спору до районного, районного у місті, міського чи міськрайонного суду. На підставі посвідчення, пред’явленого не пізніше тримісячного строку до органу державної виконавчої служби або приватному виконавцю, державний виконавець чи приватний виконавець виконують рішення КТС у примусовому порядку [193, с. 154].

У такий спосіб, можна констатувати, що у посвідченні вказуються найменування органу, який виніс рішення щодо трудового спору, дати прийняття і видачі та номер рішення, прізвище, ім’я, по батькові та адреса стягувача, найменування та адреса боржника, номери його рахунків у банках, рішення по суті спору, строк пред’явлення посвідчення до виконання. Посвідчення засвідчується підписом голови або заступника голови КТС та печаткою комісії. [189, с. 155].

Змістовний теоретико-правовий аналіз трудо-правового статусу КТС [189] дає змогу зробити декілька принципових застережень, пов’язаних із досудовим вирішенням індивідуальних трудових спорів: 1) КТС забезпечує досудове врегулювання індивідуальних трудових спорів; 2) КТС є формально юрисдикційним, примирним органом, оскільки повною мірою не збалансовує потреби на інтереси працівника та роботодавця; 3) законодавець надає право на звернення до КТС та її формувати винятково працівникам, що не сприяє урахуванню засад соціального діалогу у правовідносинах із роботодавцем; 4)

позиція законодавця щодо діяльності КТС як органу, що представляє інтереси працюючих, повною мірою не сприяє належній легітимізації її рішень; 5) недостатньо чіткою є визначена процедура оскаржень та виконання рішень КТС.

У юридичній літературі підкреслюється, що за умов розвитку ринкових відносин, юрисдикційний орган на виробництві з розгляду індивідуальних трудових спорів і конфліктів має бути збережений. Відповідальність за створення такого юрисдикційного органу необхідно покласти на роботодавця; цей орган потрібно надалі називати комісією з трудових спорів і конфліктів, тобто КТСК. Завданнями КТСК повинне бути позасудове вирішення індивідуальних трудових спорів (за бажанням зацікавленої сторони) і досудовий розгляд індивідуальних трудових конфліктів (в обов'язковому порядку). Представлений новий концептуальний підхід до порядку формування юрисдикційного органу на виробництві за умов ринкової економіки. Запропонований паритетний і на певний термін порядок формування КТСК забезпечить демократизм, динамізм, наступність у діяльності цього органу, що сприятиме результативності розгляду ним індивідуальних трудових спорів і конфліктів [116]. Таке твердження не є прийнятним, з огляду на те, що повноваженнями з формування КТС наділяється винятково роботодавець, що допускатиме певний суб'єктивізм при формуванні такого важливого і відповідального органу. Очевидно, більш конструктивною є позиція надати рівні права працівникам та роботодавцю щодо формування професійного складу КТС, а також визначати перелік професійно-кваліфікаційних вимог до кандидатів у члени такого органу. Саме це дасть підставу стверджувати про КТС, як цілком професійний, примирний юрисдикційний орган, який буде забезпечувати досудове врегулювання індивідуального трудового спору. При цьому, доречним було б застосовувати принцип паритетності щодо формування складу КТС.

Більш прогресивними є положення проекту Трудового кодексу (далі – ТК) щодо процедури захисту трудових прав та врегулювання індивідуальних

трудових спорів. Так, проект ТК встановлює, що «метою Трудового кодексу України є встановлення прав та обов'язків суб'єктів трудових відносин, забезпечення реалізації передбачених Конституцією України трудових прав і гарантій працівників, створення належних умов праці, забезпечення захисту прав та інтересів працівників і роботодавців». Крім того, у проекті ТК передбачається, що «предметом цього Кодексу є правове регулювання трудових відносин та інших пов'язаних з ними відносин, зокрема щодо … вирішення індивідуальних трудових спорів».

Безперечно, автори проекту ТК детальніше дослідили питання щодо захисту права на працю та інших трудових прав, як один із ключових пріоритетів у сфері праці. Це саме стосується питань щодо досудового врегулювання індивідуальних трудових спорів шляхом застосування примирних процедур [195].

Проект ТК (ст. ст. 370–379) встановлює, що КТС – це «орган, завданням якого є сприяння вирішенню індивідуальних трудових спорів шляхом усунення порушень прав працівників, пошуку взаємоприйнятних рішень і примирення сторін індивідуальних трудових спорів. Питання про утворення КТС вирішується за погодженням між роботодавцем і виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником)». Необхідно акцентувати на позитивній тенденції щодо розширення юрисдикції КТС, спрямування її у сторону примирного органу, покликаного забезпечувати досудове вирішення індивідуального трудового спору [195].

У контексті права, це означає, що: КТС трансформується у примирний юрисдикційний орган; КТС забезпечує певний баланс потреб, інтересів та запитів працівника і роботодавця; передбачає, що КТС застосовуватиме досудові примирні процедури; КТС забезпечуватиме більш чіткий, динамічний та дієвий розгляд індивідуального трудового спору на основі принципу верховенства права; КТС здійснюватиме свої повноваження на професійній основі.

Ключовими принципами досудової процедури врегулювання індивідуального трудового спору є: верховенство права; ефективність, дієвість та доступність; пріоритетність процедур примирення; професійність розгляду та вирішення трудового спору; доступності рішень; оскарження рішень до суду.

Досить конструктивним є зарубіжний досвід законодавчого регулювання безпосередніх переговорів працівника з роботодавцем. Так, наприклад, Кодекс праці Республіки Болгарії 1987 р. передбачав попередні переговори працівника з роботодавцем, як обов'язкову стадію вирішення трудового спору. Факт досягнення сторонами згоди засвідчувався протоколом, який мав силу рішення комісії з трудових спорів. Вважалося, що вимогу працівника відхилено, якщо адміністрація у семиденний строк з моменту отримання копії заяви працівника не прийняла ніякого рішення. Аналогічні пропозиції про внесення відповідних процедурних правил проведення безпосередніх переговорів працівника з роботодавцем до ст. 385 Трудового кодексу Російської Федерації або про встановлення цих правил локальним нормативним актом (Положенням про комісію з трудових спорів) висловлюються й російськими вченими [187].

Досудова процедура вирішення індивідуального трудового спору – це вирішення індивідуального трудового спору, що ініціюється працівником у КТС на основі принципу верховенства права, шляхом застосування досудових примирних процедур у порядку та на умовах, передбачених трудовим законодавством. Основними ознаками досудової процедури врегулювання індивідуального трудового спору є: 1) окрема процедура врегулювання індивідуального трудового спору; 2) регламентується на підставі актів трудового законодавства; 3) допускає вирішення індивідуального трудового спору, що безпосередньо не вирішений у відносинах працівника та роботодавця; 4) ініціюється працівником, трудові права, якого порушені; 5) розглядається за правилами розгляду трудових спорів у КТС; 6) рішення КТС може бути оскаржено до суду.

Основними тенденціями удосконалення законодавчої регламентації досудового врегулювання індивідуальних трудових спорів, зокрема є: 1) розвиток інклюзивного суспільства, зокрема ринку праці; 2) формування новітніх підходів щодо запобігання правопорушень у сфері праці, поваги до трудових прав; 3) підвищення ефективності, дієвості, доступності діяльності КТС, зважаючи на об'єктивні засади урахування потреб, інтересів працівників та роботодавців; 4) розвиток КТС як примирного юрисдикційного органу, що формуватиметься на паритетних засадах між працівниками та роботодавцем; 5) здійснення новітньої кодифікації трудового законодавства шляхом ухвалення парламентом Трудового кодексу України, який має закласти механізми попередження трудових правопорушень та трудових спорів (конфліктів); 6) розробка, проведення експертиз, слухань проекту Трудового процесуального кодексу, який має передбачати дієві механізми досудового врегулювання індивідуальних трудових спорів; 7) ухвалення парламентом Трудового процесуального кодексу, як кодифікованого закону у сфері вирішення трудових спорів (конфліктів).

3.3 Нормативно-правове забезпечення вирішення трудових спорів у суді

Просування України шляхом демократичних перетворень, здійснення судово-правової реформи передбачає формування дієвої моделі вирішення індивідуальних трудових спорів шляхом звернення до суду. На відміну від досудової, судова процедура вирішення індивідуальних трудових спорів пов'язана з винесенням судом відповідного рішення, з огляду на об'єктивну потребу захисту трудових прав та інтересів.

В умовах правової держави, дії принципу верховенства права, право на судовий захист включає право на звернення до суду за захистом своїх порушених прав. Чинний КЗпП України (ст. 2) до системи трудових прав відносить право «на право звернення до суду для вирішення трудових спорів, незалежно від характеру виконуваної роботи або займаної посади». Не зважаючи на формальність підходу законодавця до визначення такого права, це право є важливим чинником ефективності системи трудових прав.

Закон України «Про судоустрій та статус суддів» [110] (ст. ст. 7, 8) встановлює, що кожному гарантується захист його прав, свобод та інтересів у розумні строки незалежним, безстороннім і справедливим судом, утвореним законом. Водночас, доступність правосуддя для кожної особи забезпечується відповідно до Конституції України та в порядку, встановленому законами України. Крім того, зазначений Закон передбачає, що ніхто не може бути позбавлений права на розгляд його справи в суді, до юрисдикції якого вона віднесена процесуальним законом. У юридичній літературі зазначено, «що хоча нині функціонування національної судової системи має певні негативні риси, водночас, порівняно з іншими способами захисту трудових прав, захист судовий є більш надійним, якісним та об'єктивним, з огляду на місце суду в системі поділу влади, незалежність, недоторканість і незмінюваність суддів, рівність усіх учасників судового процесу перед законом і судом, його змагальність, гласність, самостійність судів» [134, с. 7–8]. З погляду права, право на звернення до суду за захистом

трудових прав пов’язано із встановленням відповідного факту. Йдеться про порушення права на працю та/або іншого пов’язаного із ним права. Цей обов’язок стосується винятково правомочної особи, тобто особи, суб’єктивне право якої порушено. З огляду на це, попередньо правомочна особа має звернутися до іншої сторони правовідносин у сфері праці з вмотивованою вимогою щодо відновлення порушеного (невизнаного, оспорюваного) права. Натомість, захист порушеного трудового права вирішується у порядку врегулювання трудових спорів [88].

За своєю сутністю, вирішення індивідуального трудового спору у суді спрямоване на: 1) забезпечення належної правової охорони та захисту трудових прав та інтересів у суді; 2) забезпечення ефективного функціонування судової гілки влади; 3) забезпечення професійного, неупередженого, об’єктивного та справедливого розв’язання трудового спору у суді; 4) здійснення судового контролю за дотриманням трудових прав та інтересів.

З метою розвитку конституційно-правових приписів, норми ЦПК України (ст. 4) встановлюють, що кожна особа має право в порядку, встановленому цим Кодексом, звернутися до суду за захистом своїх порушених, невизнаних або оспорюваних прав, свобод чи законних інтересів. У випадках, встановлених законом, до суду можуть звертатися органи та особи, яким законом надано право звертатися до суду в інтересах інших осіб або державних чи суспільних інтересах. Особливо ціннісним є право на звернення до суду за захистом трудових прав. По-перше, за своєю сутністю, трудові права у системі соціальних прав людини покликані забезпечити соціальну свободу людини через можливість реалізувати природну здатність до праці та отримати відповідну оплату за неї. По-друге, звернення до суду є необхідною складовою судового захисту трудових прав. По-третє, зазначене право виступає правом-гарантією щодо системи трудових прав. По-четверте, в умовах правової держави, право на звернення до суду дає змогу ініціювати

і запровадити щодо процедури захисту трудових прав, більш професійні, дієві механізми [196].

Крім того, на ефективність права на звернення до суду за захистом трудових прав також впливає рівень якості судового розгляду. На думку О. М. Ярошенко, судовому процесу захисту трудових прав характерна низька якість розгляду трудових спорів і брак оперативності в їх розгляді [197]. Не сприяло посиленню права на звернення до суду й вирішення ним трудових спорів, проведена нещодавно реформа правосуддя, яка зумовила внесення змін до Конституції України [109]. Крім того, останнім часом досить помітною є тенденція до зростання численності індивідуальних трудових спорів, які є найбільш істотними серед правових спорів, які розглядаються у судах [198]. У юридичній літературі відзначено, що питання, пов’язані з розглядом індивідуальних трудових спорів, чинне законодавство та судова практика розглядають крізь призму додаткових гарантій забезпечення судового захисту трудових прав, що полягає у наявності в ЦПК України відповідних статей щодо скороченого строку розгляду справ про поновлення на роботі, щодо наданого позивачеві права вибору підсудності та звільнення позивача від сплати судового збору. При цьому, на практиці майже немає юридичної рівності сторін щодо доказування у справах з приводу несвоєчасної виплати заробітної плати, несвоєчасної видачі трудової книжки або розрахунку при звільненні, в разі оскарження наказу про дисциплінарне стягнення, звільнення за прогули [165].

Ключове значення для правильного вирішення індивідуальних трудових спорів має практика узагальнень Пленуму Верховного Суду України. Так, 9 листопада 1992 року Пленумом Верховного Суду України було ухвалено Постанову «Про практику розгляду судами трудових спорів» [199] на підставі якої було вказано, що вивчення судової практики у справах про трудові спори показує, що здебільшого ці справи судами України розглядаються і вирішуються правильно. Натомість, деякі суди допускають неповноту підготовки справ до судового розгляду і з’ясування їх обставин,

що призводить до тяганини і перегляду судових рішень в касаційному або наглядному порядку [199]. У зв'язку зі змінами, внесеними до законодавства про працю, деякі положення вимагають роз'яснення. Зокрема, Пленумом зосереджено увагу на необхідність неухильного додержання при розгляді трудових спорів Конституції України КЗпП і інших актів законодавства України та відзначено, що діяльність судів з розгляду справ цієї категорії, повинна спрямовуватися на всесвітню охорону конституційного права кожного на працю, яке включає можливість заробляти собі на життя працею, яку особа вільно обирає, або на яку вільно погоджується, а також на охорону прав і законних інтересів підприємств, установ, організацій, на зміцнення трудової та виробничої дисципліни, на виховання працівників у дусі свідомого й сумлінного ставлення до праці.

Крім того, наголошено, що суди повинні пам'ятати, що відповідно до статей 3 і 221 КЗпП, в порядку, передбаченому главою XV цього Кодексу, підлягають розгляду індивідуальні трудові спори працівників усіх підприємств, установ, організацій, незалежно від форми власності, виду діяльності і галузевої приналежності, зокрема членів кооперативів, їх об'єднань, членів колективних сільськогосподарських підприємств, членів інших громадських організацій, які перебували з ними в трудових відносинах, членів селянських (фермерських) господарств, осіб, які працюють за трудовим договором із фізичними особами. Спори, пов'язані з відстороненням працівників від роботи за постановою прокурора або слідчого, не підлягають судовому розгляду в порядку цивільного судочинства, а вирішуються в порядку, встановленому для оскарження постанов цих органів. Після скасування такої постанови, трудовий спір вирішується в загальному порядку.

Законодавець нині обмежив повноваження Пленуму Верховного Суду з питань узагальнення судової практики, тому відповідні постанови мають рекомендаційний характер. Натомість, ураховуючи складність правовідносин з питань праці, насамперед, індивідуальних трудових правовідносин, питання

формування єдиного органу узагальнення судової практики має принципове значення.

У нинішніх умовах, вирішення індивідуальних трудових спорів у судовому порядку є таким, що потребує якісного та змістовного посилення, з огляду на певні обставини, зокрема: відсутність ефективного ринку праці; відсутність ефективної та якісної судової гілки влади; складність, неузгодженість, громіздкість актів трудового законодавства; складність процедур щодо ініціювання та подання звернень за захистом порушених, невизнаних, оспорюваних трудових прав; неузгодженість норм трудового та цивільно-процесуального законодавства; складність, неефективність цивільного (адміністративного) судочинства; відсутність спеціальних процедур ініціювання, подання звернень за захистом порушених трудових прав, які б ураховували важливість та соціальну природу трудових спорів (конфліктів); відсутність ефективних та дієвих механізмів розгляду трудових спорів та винесення рішень щодо них; неефективність та складність процедур оскарження рішень суду у трудових спорах тощо.

У юридичній літературі проблеми вирішення трудових спорів у суді досліджували у своїх працях, зокрема такі вчені-юристи: В. М. Андріїв, В. С. Венедіктов, С. В. Венедіктов, С. Я. Вавженчук, С. В. Вишновецька, І. В. Дашутін, І. В. Зуб, В. І. Журавель, М. І. Іншин, В. Л. Костюк, В. В. Лазор, Л. І. Лазор, С. С. Лукаш, А. Р. Мацюк, С. М. Синчук, О. В. Тищенко, Н. М. Хуторян, П. Д. Пилипенко, С. В. Попов, С. М. Прилипко, О. І. Процевський, В. О. Процевський, Г. І. Чанишева, В. І. Щербина, О. М. Ярошенко та інші. Необхідно акцентувати на конструктивності та вагомості доктринальних позицій цих та інших учених-правників щодо тенденцій удосконалення трудо-процесуальних процедур, виділення окремих їх особливостей [200]. Однак, ураховуючи стан та динаміку подальшого реформування системи правосуддя, ринку праці, розвиток на цій основі новітнього законодавства, ключового значення набуває проблематика щодо розробки нових підходів до забезпечення об’єктивного, неупередженого, справедливого вирішення

індивідуальних трудових спорів, як складова реалізації принципу верховенства права, утвердження розбудови правової держави.

Насамперед, необхідно підкреслити, що право на звернення до суду за захистом трудових прав є одним із фундаментальних прав людини в умовах соціальної та правової держави. Суд є найбільш універсальним юрисдикційним органом, уповноваженим здійснювати захист прав та свобод [121, с. 349–350]. При цьому, правосуб'єктність суду спрямована на ефективний захист трудових прав [133].

КЗпП України (ст. 231) встановлено, що у районних, районних у місті, міських чи міськрайонних судах розглядаються трудові спори за заявами: працівника чи роботодавця або уповноваженого ним органу, коли вони не згодні з рішенням комісії з трудових спорів підприємства, установи, організації (підрозділу). При цьому, за змістом КЗпП України (ст. 232), безпосередньо в районних, районних у місті, міських чи міськрайонних судах розглядаються трудові спори за заявами: працівників підприємств, установ, організацій, де комісії з трудових спорів не обираються; працівників про поновлення на роботі незалежно від підстав припинення трудового договору, зміну дати і формулювання причини звільнення, оплату за час вимушеного прогулу або виконання нижчеоплачуваної роботи; керівника підприємства, установи, організації (філіалу, представництва, відділення та іншого відокремленого підрозділу), його заступників, головного бухгалтера підприємства, установи, організації, його заступників, а також службових осіб органів доходів і зборів, яким присвоєно спеціальні звання, і службових осіб центральних органів виконавчої влади, що реалізують державну політику у сферах державного фінансового контролю та контролю за цінами; керівних працівників, які обираються, затверджуються або призначаються на посади державними органами, органами місцевого самоврядування, а також громадськими організаціями та іншими об'єднаннями громадян, з питань звільнення, зміни дати і формулювання причини звільнення, переведення на іншу роботу, оплати за час вимушеного прогулу і накладання

дисциплінарних стягнень; роботодавця або уповноваженого ним органу про відшкодування працівниками матеріальної шкоди, заподіяної підприємству, установі, організації; працівників у питанні застосування законодавства про працю, яке, відповідно до чинного законодавства, попередньо було вирішено власником або уповноваженим ним органом і виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) підприємства, установи, організації (підрозділу), в межах наданих їм прав; працівників про оформлення трудових відносин у разі виконання ними роботи без укладення трудового договору та встановлення періоду такої роботи.

Загалом, захист трудових прав провадиться судом у порядку цивільного судочинства. Відповідно до ст. 19 ЦПК України, суди розглядають у порядку цивільного судочинства справи, що виникають з цивільних, земельних, трудових, сімейних, житлових та інших правовідносин, окрім справ, розгляд яких здійснюється в порядку іншого судочинства. При цьому, цивільне судочинство здійснюється за правилами, передбаченими цим Кодексом, у порядку: наказного провадження; позовного провадження (загального або спрощеного); окремого провадження. Крім того, у зазначеній статті ЦПК України встановлено, що за правилами спрощеного позовного провадження розглядаються справи, що виникають з трудових відносин. У юридичній літературі відзначено, що право на пред'явлення позову – це право особи звернутися до суду з позовом про захист порушених, невизнаних або оспорюваних прав, свобод чи інтересів [201]. У юридичній літературі підкреслено, що питання підвідомчості справ виникають з трудових правовідносин. Так, відповідно до ст. 19 ЦПК України, такі справи розглядаються в порядку цивільного судочинства, а отже, регулюється нормами цивільного процесуального законодавства. Виняток становлять спори щодо прийняття громадян на публічну службу, її проходження та звільнення з публічної служби, які, згідно з п. 2 ч. 1 ст. 19 Кодексу адміністративного судочинства України, розглядаються в порядку адміністративного судочинства [190].

Крім того, пред'явлення позову за своєю правовою природою є одностороннім процесуальним правочином (дією), який вчиняється уповноваженою особою з метою захисту своїх прав, свобод та інтересів, а в окремих випадках – прав, свобод чи інтересів інших осіб. Пред'явлення позову здійснюється шляхом подання особою позовної заяви до суду першої інстанції, який визначається за загальними правилами підсудності цивільних справ [201]. За змістом ЦПК України (ст. 174), при розгляді справи судом у порядку позовного провадження, учасники справи викладають письмово свої вимоги, заперечення, аргументи, пояснення та міркування щодо предмета спору винятково у заявах по суті справи, визначених цим Кодексом. Натомість, заявами по суті справи є: позовна заява; відзив на позовну заяву (відзив); відповідь на відзив; заперечення; пояснення третьої особи щодо позову або відзиву. Однак, підстави, час та черговість подання заяв по суті справи визначаються цим Кодексом або судом у передбачених цим Кодексом випадках.

Відповідно до норм ЦПК України (ст. 175), у позовній заяві позивач викладає свої вимоги щодо предмета спору та їх обґрунтування. Позовна заява подається до суду в письмовій формі і підписується позивачем або його представником, або іншою особою, якій законом надано право звертатися до суду в інтересах іншої особи. Позовна заява повинна містити: найменування суду першої інстанції, до якого подається заява; повне найменування (для юридичних осіб) або ім'я (прізвище, ім'я та по батькові – для фізичних осіб) сторін та інших учасників справи, їх місцезнаходження (для юридичних осіб) або місце проживання чи перебування (для фізичних осіб), поштовий індекс, ідентифікаційний код юридичної особи в Єдиному державному реєстрі підприємств і організацій України (для юридичних осіб, зареєстрованих за законодавством України), а також реєстраційний номер облікової картки платника податків (для фізичних осіб) за його наявності, або номер і серію паспорта для фізичних осіб – громадян України (якщо такі відомості позивачу відомі), відомі номери засобів зв'язку, офіційної електронної

адреси та адреси електронної пошти; зазначення ціни позову, якщо позов підлягає грошовій оцінці; обґрунтований розрахунок сум, що стягуються чи оспорюються; зміст позовних вимог: спосіб (способи) захисту прав або інтересів, передбачений законом чи договором, або інший спосіб (способи) захисту прав та інтересів, який не суперечить закону і який позивач просить суд визначити у рішенні; якщо позов подано до кількох відповідачів – зміст позовних вимог щодо кожного з них; виклад обставин, якими позивач обґрунтовує свої вимоги; зазначення доказів, що підтверджують вказані обставини; відомості про вжиття заходів досудового врегулювання спору, якщо такі проводилися, зокрема, якщо законом визначений обов'язковий досудовий порядок урегулювання спору; відомості про вжиття заходів забезпечення доказів або позову до подання позовної заяви, якщо такі здійснювалися; перелік документів та інших доказів, що додаються до заяви; зазначення доказів, які не можуть бути подані разом із позовною заявою (за наявності); зазначення щодо наявності у позивача або іншої особи оригіналів письмових або електронних доказів, копії яких додано до заяви; попередній (орієнтовний) розрахунок суми судових витрат, які позивач поніс і які очікує понести, у зв'язку із розглядом справи; підтвердження позивача про те, що ним не подано іншого позову (позовів) до цього ж відповідача (відповідачів) з тим самим предметом та з тих самих підстав. У позовній заяві можуть бути вказані й інші відомості, необхідні для правильного вирішення спору.

Крім того, позивач повинен додати до позовної заяви її копії та копії всіх документів, що додаються до неї, відповідно до кількості відповідачів і третіх осіб. Позов пред'являється шляхом подання позовної заяви до суду першої інстанції, де вона реєструється та не пізніше наступного дня, передається судді. У частині звернення до суду щодо захисту права на працю та інших трудових прав, доречно було б передбачити зобов'язання роботодавця надати необхідні документи для захисту трудових прав працівником. Це саме має стосуватися і працівників, забезпечуючи у такий спосіб рівність сторін спору.

Вирішення індивідуальних трудових спорів у суді регламентуються за правилами ЦПК України, Кодексу адміністративного судочинства України [105], з урахуванням особливостей актів трудового законодавства [125]. З погляду права, такий підхід є не достатньо конструктивним, оскільки повною мірою не враховує специфіки захисту трудових прав, урегулювання трудових спорів.

У юридичній літературі зазначено, що особливістю розгляду справ, які виникають з трудових правовідносин, є спрощене позовне провадження, метою якого є швидке вирішення справи. Спрощене позовне провадження характеризується такими ознаками:

– суд розглядає справу в скорочені строки, а саме, відповідно до ст. 275 ЦПК України, протягом розумного строку, але не більше, ніж шістдесят днів з дня відкриття провадження;

– установлені більш короткі строки щодо подання заяв по суті справи (відзив подається протягом п’ятнадцяти днів з дня вручення ухвали про відкриття провадження, відповідь на відзив, заперечення подаються у строки, встановлені судом);

– підготовче засідання під час розгляду справ у порядку спрощеного провадження не проводиться;

– розгляд справи по суті в порядку спрощеного провадження починається з відкриття першого судового засідання або через тридцять днів з дня відкриття провадження у справі, якщо судове засідання не проводилося;

– судові дебати не проводяться [190].

Крім того, оперативність і розумність строків вирішення справи є надзвичайно вагомим фактором під час вирішення трудових спорів, про що вже йшлося в Постанові Пленуму Вищого спеціалізованого суду з розгляду цивільних і кримінальних справ «Про деякі питання дотримання розумних строків розгляду судами цивільних, кримінальних справ і справ про адміністративні правопорушення» від 17.10.2014 р. № 11 [202].

Насамперед, теоретико-правове дослідження положень ЦПК України дає змогу зробити декілька принципових позицій: 1) справи, які виникають з трудових відносин, розглядаються в порядку спрощеного позовного провадження; 2) при вирішенні питання про розгляд справи в порядку спрощеного або загального позовного провадження, суд враховує: ціну позову; значення справи для сторін; обраний позивачем спосіб захисту; категорію та складність справи; обсяг та характер доказів у справі, зокрема, чи потрібно у справі призначити експертизу, викликати свідків тощо; кількість сторін та інших учасників справи; чи становить розгляд справи значний суспільний інтерес; думку сторін щодо необхідності розгляду справи за правилами спрощеного позовного провадження; 3) суд розглядає справи у порядку спрощеного позовного провадження протягом розумного строку, але не більше шістдесяти днів з дня відкриття провадження у справі; 4) клопотання позивача про розгляд справи в порядку спрощеного позовного провадження подається у письмовій формі одночасно з поданням позовної заяви або може міститися у ній; 5) питання про розгляд справи в порядку спрощеного позовного провадження, суд вирішує в ухвалі про відкриття провадження у справі; 6) відзив подається протягом п’ятнадцяти днів з дня вручення ухвали про відкриття провадження у справі, а позивач має право подати до суду відповідь на відзив, а відповідач – заперечення протягом строків, встановлених судом в ухвалі про відкриття провадження у справі; 7) розгляд справи у порядку спрощеного позовного провадження здійснюється судом за правилами, встановленими цим Кодексом; 8) перше судове засідання у справі проводиться не пізніше тридцяти днів з дня відкриття провадження у справі. За клопотанням сторони, суд може відкласти розгляд справи, з метою надання додаткового часу для подання відповіді на відзив та (або) заперечення, якщо вони не подані до першого судового засідання з поважних причин; 9) суд розглядає справу в порядку спрощеного позовного провадження без повідомлення сторін за наявними у справі матеріалами, за відсутності клопотання будь-якої зі сторін про інше. За клопотанням однієї зі

сторін або з власної ініціативи суду, розгляд справи проводиться в судовому засіданні з повідомленням (викликом) сторін; 10) суд може відмовити в задоволенні клопотання сторони про розгляд справи в судовому засіданні з повідомленням сторін за одночасного існування таких умов: предметом позову є стягнення грошової суми, розмір якої не перевищує ста розмірів прожиткового мінімуму для працездатних осіб; характер спірних правовідносин та предмет доказування у справі не вимагають проведення судового засідання з повідомленням сторін для повного та всебічного встановлення обставин справи; клопотання про розгляд справи у судовому засіданні з повідомленням сторін відповідач має подати в строк для подання відзиву, а позивач – разом з позовом або не пізніше п’яти днів з дня отримання відзиву; при розгляді справи у порядку спрощеного провадження, суд досліджує докази і письмові пояснення, викладені у заявах по суті справи, а у випадку розгляду справи з повідомленням (викликом) учасників справи – також заслуховує їх усні пояснення та показання свідків; судові дебати не проводяться.

З погляду права, окремі трудо-процесуальні аспекти вирішення індивідуальних трудових спорів у суді регламентуються нормами КЗпП України [203]. У КЗпП України (ст. 237^{-1}) відшкодування роботодавцем або уповноваженим ним органом моральної шкоди працівнику провадиться у разі, якщо порушення його законних прав призвели до моральних страждань, втрати нормальних життєвих зв’язків і вимагають від нього додаткових зусиль для організації свого життя. Крім того, при розгляді трудових спорів у питаннях про грошові вимоги, крім вимог про виплату працівникові середнього заробітку за час вимушеного прогулу або різниці в заробітку за час виконання нижчеоплачуваної роботи, орган, який розглядає спір, має право винести рішення про виплату працівникові належних сум без обмеження будь-яким строком. КЗпП України (ст. 239) передбачає, що у разі скасування виконаних судових рішень про стягнення заробітної плати чи інших виплат, що випливають з трудових правовідносин, поворот виконання

допускається лише тоді, коли скасоване рішення ґрунтувалося на повідомлених позивачем неправдивих відомостях або поданих ним підроблених документах. З цих самих підстав, допускається стягнення з працівників сум, виплачених їм відповідно до раніше прийнятого рішення комісії з трудових спорів, при повторному розгляді спору. У рішенні Касаційного цивільного суду Верховного Суду відзначено, що за положеннями статті 21 КЗпП України, трудовий договір – це угода між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом чи фізичною особою, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, дотримуючись внутрішнього трудового розпорядку, а власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа, зобов'язуються виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін. Згідно зі статтею 23 КЗпП України, трудовий договір може бути: безстроковим, що укладається на невизначений строк; на визначений строк, встановлений за погодженням сторін; таким, що укладається на час виконання певної роботи. Строковий трудовий договір укладається у випадках, коли трудові відносини не можуть бути встановлені на невизначений строк, з урахуванням характеру наступної роботи, або умов її виконання, або інтересів працівника та в інших випадках, передбачених законодавчими актами. При цьому, строк, на який працівник наймається на роботу, обов'язково має бути вказаний у наказі про прийняття на роботу, інакше буде вважатися, що працівник прийнятий на роботу за безстроковим трудовим договором. У трудову книжку вноситься запис без посилання на строковий характер трудових відносин. Встановлено, що 24 грудня 2012 року ОСОБА_2 звернулася до директора Інституту із заявою, в якій просила прийняти її на роботу на посаду провідного юрисконсульта з 1 січня 2013 року. Будь-які посилання при прийнятті її на посаду провідного юрисконсульта саме на умовах строкового договору у заяві відсутні. Крім

того, згідно з наказом директора Інституту від 11 лютого 2013 року, ОСОБУ_2 – провідного юрисконсульта сектору з кадрової роботи правового забезпечення та діловодства, переведено на посаду юрисконсульта в адмінуправління. Однак, в цьому наказі немає будь-яких посилань про переведення її на посаду юрисконсульта саме на умовах строкового договору. Установлено, що відповідно до копії трудової книжки, позивача 2 січня 2013 року внесено запис про призначення ОСОБИ_2 на посаду юрисконсульта сектору з кадрової роботи правового забезпечення та діловодства на підставі наказу від 2 січня 2013 року, 11 лютого 2013 року внесено запис про переведення її на посаду провідного юрисконсульта в адмінуправління, також без вказівки про строковість трудового договору. У такий спосіб, враховуючи вищевикладені обставини та норми чинного трудового законодавства, характер строкового трудового договору, який укладений між позивачем та Інститутом, не підтвердився. Встановлено, що при переведенні ОСОБИ_2 на посаду провідного юрисконсульта в адмінуправління, її не повідомили про обставини укладення трудового договору на певний строк, а саме на період відсутності основного працівника. Крім того, 20 листопада 2015 року ОСОБА_4 подав до Інституту заяву про повернення на посаду провідного юрисконсульта, однак відповідач не наполягав на припиненні трудових відносин з позивачем, тому вона продовжувала працювати упродовж 23–27 листопада 2015 року та 30 листопада 2015 року, отже, дія трудового договору продовжувалася. Зважаючи на викладене вище, суд касаційної інстанції погодився з висновками судів попередніх інстанцій про наявність правових підстав для задоволення позову, оскільки звільнення ОСОБИ_2 з роботи відбулося з порушенням роботодавцем вимог трудового законодавства. Доводи касаційної скарги про те, що оскаржувані рішення порушують законні трудові права на працю працівника ОСОБА_4, не заслуговують на увагу, оскільки, відповідно до вимог статті 118 КЗпП України, передбачено, що право на одержання попередньої роботи виборний працівник має за умови,

якщо нового працівника було прийнято на посаду за строковим договором на строк повноважень виборного працівника. Однак при укладенні з ОСОБА_2 трудового договору, мало місце лише укладення такого на невизначений строк, тому поворотне прийняття на роботу у зв'язку з закінченням повноважень ОСОБА_4 за виборною посадою за відсутності вакансії законодавством, не передбачено. За таких умов, стаття 118 КЗпП України передбачає забезпечення такого працівника іншою рівноцінною роботою (посадою) на тому самому або, за згодою працівника, на іншому підприємстві, в установі, організації. Розглядаючи спір, який виник між сторонами у справі, суди правильно визначилися з характером спірних правовідносин та нормами матеріального права, які підлягають застосуванню, повно та всебічно дослідили наявні у справі докази і надали їм належну оцінку, правильно встановили обставини справи, в результаті чого ухвалили законні й обґрунтовані рішення, які відповідають вимогам матеріального та процесуального права [204].

За змістом ЦПК України (ст. 264), під час ухвалення рішення, суд вирішує такі питання: чи мали місце обставини (факти), якими обґрунтовувалися вимоги та заперечення, та якими доказами вони підтверджуються; чи є інші фактичні дані, які мають значення для вирішення справи, та докази на їх підтвердження; які правовідносини сторін випливають із встановлених обставин; яка правова норма підлягає застосуванню до цих правовідносин; чи потрібно позов задовольнити або в позові відмовити; як розподілити між сторонами судові витрати; чи є підстави допустити негайне виконання судового рішення; чи є підстави для скасування заходів забезпечення позову. При ухваленні рішення, суд не може виходити за межі позовних вимог.

Крім того, ЦПК України (ст. 265) передбачає, що рішення суду складається з вступної, описової, мотивувальної і резолютивної частин. У вступній частині рішення зазначаються: дата і місце його ухвалення; найменування суду; прізвище та ініціали судді або склад колегії суддів;

прізвище та ініціали секретаря судового засідання; номер справи; ім’я (найменування) сторін та інших учасників справи; вимоги позивача; прізвища та ініціали представників учасників справи. В описовій частині рішення зазначаються: стислий виклад позиції позивача та заперечень відповідача; заяви, клопотання; інші процесуальні дії у справі (забезпечення доказів, вжиття заходів забезпечення позову, зупинення і поновлення провадження тощо). У мотивувальній частині рішення зазначаються: фактичні обставини, встановлені судом, та зміст спірних правовідносин, з посиланням на докази, на підставі яких встановлені відповідні обставини; докази, відхилені судом, та мотиви їх відхилення; мотивована оцінка кожного аргументу, наведеного учасниками справи, щодо наявності чи відсутності підстав для задоволення позову, крім випадку, якщо аргумент очевидно не відноситься до предмета спору, є явно необґрунтованим або неприйнятним, з огляду на законодавство чи усталену судову практику; чи були і ким порушені, не визнані або оспорені права, свободи чи інтереси, за захистом яких мало місце звернення до суду; норми права, які застосував суд, та мотиви їх застосування; норми права, на які посилалися сторони, які суд не застосував, та мотиви їх незастосування. У резолютивній частині рішення зазначаються: висновок суду про задоволення позову чи про відмову в позові повністю або частково щодо кожної з заявлених вимог; розподіл судових витрат; строк і порядок набрання рішенням суду законної сили та його оскарження; повне найменування (для юридичних осіб) або ім’я (для фізичних осіб) сторін та інших учасників справи, їх місцезнаходження (для юридичних осіб) або місце проживання чи перебування (для фізичних осіб), ідентифікаційний код юридичної особи в Єдиному державному реєстрі підприємств і організацій України, реєстраційний номер облікової картки платника податків сторін (для фізичних осіб) за його наявності, або номер і серія паспорта для фізичних осіб – громадян України.

У юридичній літературі акцентовано, що процесуальні правовідносини з розгляду трудових спорів і конфліктів характеризуються низкою

специфічних особливостей, тому вони не відносяться повною мірою ані до трудового права, ані до цивільно-процесуального права, що зумовлює доцільність формування трудового процесуального права, створення спеціалізованих трудових судів і прийняття Трудового процесуального кодексу України [116].

Змістовний теоретико-правовий аналіз проекту ТК засвідчує, що питання щодо вирішення індивідуальних трудових спорів у суді має принципове значення у процесі новітньої кодифікації трудового законодавства. Однак, у проекті ТК містяться досить фрагментарні приписи з зазначених питань. За змістом проекту ТК (ст. 380), суди розглядають індивідуальні трудові спори за заявами: працівника, незалежно від звернення його до комісії з трудових спорів, чи у разі, якщо комісію з трудових спорів в юридичній особі не утворено; працівника або роботодавця щодо встановлення умов трудового договору, що укладається, або про зміну умов трудового договору, зокрема про тлумачення трудового договору; профспілок та їх організацій на захист трудових прав членів профспілок; осіб про оформлення трудових відносин; інших осіб у випадках, передбачених законом. Крім того, новацією проекту ТК є те, що працівник може звернутися до суду із заявою про вирішення індивідуального трудового спору протягом одного року з дня, коли він дізнався або повинен був дізнатися про порушення його права, а у справах про звільнення, переведення на іншу роботу, незаконну відмову в укладенні трудового договору – у місячний строк з дня звільнення, переведення на іншу роботу або відмови в укладенні трудового договору. Не обмежуються строком звернення працівників до суду із заявами про стягнення належних працівникові заробітної плати, гарантійних і компенсаційних виплат. Для звернення роботодавця до суду з питань стягнення з працівника матеріальної шкоди, заподіяної роботодавцю, встановлюється строк в один рік з дня виявлення заподіяної працівником шкоди. Однак, вирішення індивідуального трудового спору у суді проект ТК не регламентує.

У такий спосіб, вирішення індивідуальних трудових спорів у суді – це науково обґрунтована система стадій звернення до суду, розгляду та винесення ним рішень у індивідуальних трудових спорах відповідно та у порядку, передбаченому законодавством. Основними ознаками вирішення індивідуального трудового спору у суді є, зокрема те, що: спрямовується на захист права на працю та інших трудових прав; передбачає виникнення індивідуального трудового спору, вирішення якого знаходиться у компетенції суду; передбачає винесення сторонами індивідуального трудового спору на розгляд суду; передбачає дотримання встановлення трудо-процесуальних процедур; передбачає дотримання встановлених цивільно-процесуальних (адміністративно-процесуальних) процедур; передбачає винесення судом відповідного рішення; допускає можливість оскаржень рішення суду; передбачає виконання рішення суду у встановленому законом порядку.

Тенденціями удосконалення вирішення індивідуального трудового спору у суді є, зокрема: здійснення ефективної реформи ринку праці та новітньої судово-правової реформи; відновити повноваження Пленуму Верховного суду як органу, який має офіційно забезпечити узагальнення судової практики та надавати офіційні роз’яснення з питань законодавства, і трудового законодавства, зокрема; передбачити спрощену процедуру звернення до суду за захистом трудових прав і щодо підготовки та подачі позовної заяви, інших документів; передбачити дієві механізми доступності права на звернення до суду за захистом трудових прав для осіб з інвалідністю та інших соціально вразливих категорій працівників; законодавче закріплення трудо-процесуальних процедур вирішення індивідуальних трудових спорів у судовому порядку; доопрацювання проекту Трудового кодексу шляхом внесення коректив щодо прозорості, доступності, відкритості вирішення індивідуальних трудових спорів у судовому порядку, як складова ухвалення комплексної судово-правової реформи на основі узгодження інтересів роботодавців, працюючих та держави, з огляду на

здобутки правової доктрини, напрацювань провідних шкіл трудового права, експертів; розробка проекту Трудового процесуального кодексу України, як складова ухвалення комплексної судово-правової реформи на основі узгодження інтересів роботодавців, працюючих та держави, зважаючи на здобутки правової доктрини, напрацювання провідних шкіл трудового права, експертів; ухвалення Трудового та Трудового процесуального кодексів України, як результат консенсусу суспільства, держави, наукових шкіл соціального права.

3.4 Особливості нормативно-правового забезпечення вирішення спорів про поновлення на роботі

Просування України шляхом реформи ринку праці, формування ефективних та сучасних моделей захисту трудових прав у судовому порядку, нерозривно поєднаних із вирішенням трудових спорів, пов’язаних із поновленням на роботі. Міжнародний та національний досвід свідчить, що поновлення на роботі є важливою організаційно-правовою формою захисту трудових прав працівника, у разі незаконного звільнення та/або переведення на іншу роботу [88].

Прокопенко В. І. зазначав, що працівники, звільнені з роботи, незалежно від підстав припинення трудового договору, або переведені на іншу роботу, якщо вони вважають таке звільнення або переведення незаконним, мають право звернутися до суду з позовом про поновлення їх на роботі [29, с. 463]. Крім того, вченими акцентовано увагу на те, що в Україні активно намагаються змінити трудове законодавство, зокрема і внести зміни в характер трудових відносин між працівником та роботодавцем, адже сучасне законодавство у вказаному питанні має певні розбіжності, що в майбутньому позначаються на прийнятті суперечливих рішень у судах під час розгляду трудових спорів. У нинішніх умовах, трудові спори про поновлення на роботі незаконно звільнених або переведених на іншу роботу

працівників, є дуже поширеними різновидами трудових спорів і за загальним правилом, розглядаються в порядку цивільного судочинства районними, районними у місті, міськими чи міськрайонними судами [205]. Однак, в разі виникнення трудових спорів з приводу прийняття громадян на публічну службу, її проходження, звільнення з публічної служби, застосовується окремий порядок розгляду таких трудових спорів і спори з приводу поновлення на роботі суддів, прокурорів, слідчих, військовослужбовців та інших суб'єктів, які були прийняті на публічну службу, вирішуються в порядку, передбаченому Кодексом адміністративного судочинства України [206].

З погляду права, поновлення працівника на роботі спрямовано на: 1) формування дієвих механізмів захисту трудових прав працівників; 2) формування сучасної, ефективної та доступної моделі вирішення індивідуальних трудових спорів у судовому порядку; 3) відновлення трудових правовідносин на основі поновлення порушених трудових прав працівників; 4) формування ефективної судової практики щодо захисту трудових прав та інтересів працівників. Дослідники акцентують увагу на тому, що статистичні дані свідчать, що здебільшого такі звільнення відбувалися за п. 1 ст. 40 КЗпП України. Існує припущення, що численні порушення вимог цієї норми закону полягають у невірному або у вільному трактуванні роботодавцями поняття «зміна в організації виробництва і праці», а то й в умисному проведенні незначних змін, з метою звільнення «неугодних» керівництву працівників. Зміни в організації виробництва і праці не можуть бути підставами для розірвання трудового договору в разі відсутності скорочення штату або кількості працівників. Натомість, на другому місці за кількістю розглянутих справ – судові справи за позовами працівників про поновлення на роботі при незаконному звільненні за п. 3 ст. 40 КЗпП та за п. 4 ст. 40 КЗпП України. Незаконне звільнення за п. 4 ст. 40 КЗпП України відбувається, зазвичай, у зв'язку з різними підходами до розуміння сутності поняття прогулу та його супутніх ознак. Крім того, є

справи за позовами про поновлення на роботі при звільненні за п. 2 ст. 40 КЗпП України. При вирішенні таких спорів, подекуди судами неправильно надавалась оцінка такому поняттю, як «виявлена невідповідність». При цьому, суди не врахували ту обставину, що оскільки такий працівник вже раніше був прийнятий на роботу і роботодавцю було відомо про таку невідповідність, то неможна вважати, що має місце «виявлена невідповідність», а відтак, звільнення з цих підстав не може відбуватися [165].

У Великій юридичній енциклопедії наголошується на тому, що поновлення на роботі – це встановлена трудовим законодавством процедура відновлення трудових правовідносин між працівником та роботодавцем. При цьому, вченими підкреслюється, що у разі звільнення без законної підстави або незаконного переведення на іншу роботу, зокрема у зв’язку з повідомленням про порушення вимог Закону України «Про запобігання корупції», іншою особою, працівник повинен бути поновлений на роботі органом, що розглядає трудовий спір [207].

КЗпП України (п. 2 частини 1 ст. 232) передбачає, що безпосередньо в районних, районних у місті, міських чи міськрайонних судах розглядаються трудові спори за заявами працівників про поновлення на роботі, незалежно від підстав припинення трудового договору, зміну дати і формулювання причини звільнення, оплату за час вимушеного прогулу або виконання нижчеоплачуваної роботи. На думку А. А. Гробової, трудові спори про поновлення на роботі – це не просто розбіжності між роботодавцем та працівниками, а це розбіжності, які передані на розгляд відповідного юрисдикційного органу, а саме до суду, який уповноважений приймати відповідні для обох сторін такого виду трудового спору рішення. Крім того, предметом трудового спору про поновлення на роботі є сама вимога працівника поновити його права відповідно до законодавства, нормативних правових актів або до передбачених умов трудового договору. У такий спосіб, поновлення на роботі, вимога про оплату часу вимушеного прогулу,

про визнання необґрунтованою відмовою роботодавця укласти трудовий договір і т. ін. – це предмет трудового спору про поновлення на роботі [208].

У юридичній літературі зазначено, що ознаками трудового спору про поновлення на роботі є: 1) розбіжність між роботодавцем і працівником (відмова роботодавця поновити порушені права звільненого працівника, а саме поновити працівника на роботі); 2) цей трудовий спір не вирішений у процесі переговорів між роботодавцем і працівником або їх представниками (відмова роботодавця поновлювати працівника на роботі); 3) розбіжності виникли у зв'язку із застосуванням законів та інших нормативних правових актів, містять норми трудового права, трудового договору; 4) цей трудовий спір про поновлення на роботі направлено на розгляд органу, який має право розглядати такого виду трудові спори, тобто до суду. Натомість, прийнятною є позиція А. А. Гробової, що основною ознакою трудового спору про поновлення на роботі є саме відмова роботодавця поновити порушені права працівника. Тому якщо трудовий спір про поновлення на роботі не вдалося вирішити переговорами між роботодавцем і працівником, то його передають на розгляд суду [209].

За змістом положень КЗпП України (ст. 233), працівник може звернутися з заявою про вирішення трудового спору безпосередньо до районного, районного у місті, міського чи міськрайонного суду у справах про звільнення – в місячний строк з дня вручення копії наказу про звільнення або з дня видачі трудової книжки. При цьому, правила звершення до суду визначаються із урахуванням положень процесуального законодавства.

З погляду права, окремі процедурно-процесуальні аспекти вирішення індивідуальних трудових спорів щодо поновлення на роботі. По-перше, КЗпП України (ст. 235) встановлює, що у разі звільнення без законної підстави або незаконного переведення на іншу роботу, зокрема у зв'язку з повідомленням про порушення вимог Закону України «Про запобігання корупції» [170] іншою особою, працівник повинен бути поновлений на попередній роботі органом, який розглядає трудовий спір. При цьому, при

винесенні рішення про поновлення на роботі, орган, який розглядає трудовий спір, одночасно приймає рішення про виплату працівникові середнього заробітку за час вимушеного прогулу або різниці в заробітку за час виконання нижчеоплачуваної роботи, але не більше як за один рік. Якщо заява про поновлення на роботі розглядається більше одного року, не з вини працівника, орган, який розглядає трудовий спір, виносить рішення про виплату середнього заробітку за весь час вимушеного прогулу [170].

У юридичній літературі зазначено, що відповідно до ч. 1 ст. 235 КЗпП України, у разі звільнення без законної підстави або незаконного переведення на іншу роботу, працівник повинен бути поновлений на попередній роботі органом, який розглядає трудовий спір. Під «звільненням без законних підстав» розуміють: 1) звільнення з підстав, не передбачених трудовим законодавством; 2) звільнення з підстав, які передбачені трудовим законодавством, але застосовані неправильно; 3) недотримання процедури звільнення (наприклад, у разі відмови профспілкового органу дати згоду на звільнення працівника); 4) невідповідність фактичних даних підставам звільнення [211]. Якщо ж трактувати категорію «незаконне переведення», то необхідно зосередити увагу на двох аспектах: 1) не виконання вимог трудового законодавства щодо одержання згоди на переведення; 2) не врахування вимог судової практики щодо визначення поняття «переведення» [212]. По-друге, КЗпП України (ст. 235) передбачає, що у разі визнання формулювання причини звільнення неправильним або таким, що не відповідає чинному законодавству, у випадках, коли це не тягне за собою поновлення працівника на роботі, орган, який розглядає трудовий спір, зобов’язаний змінити формулювання і вказати в рішенні причину звільнення у точній відповідності з формулюванням чинного законодавства та з посиланням на відповідну статтю (пункт) закону. Якщо неправильне формулювання причини звільнення в трудовій книжці перешкоджало працевлаштуванню працівника, орган, який розглядає трудовий спір,

одночасно приймає рішення про виплату йому середнього заробітку за час вимушеного прогулу в порядку і на умовах, передбачених законом.

Істотне значення для правильного розуміння вирішення судами індивідуальних трудових спорів щодо поновлення працівника на роботі має судова практика. У винесеній на розгляд Касаційного цивільного суду Верховного Суду справі, ДП «АМПУ» своєчасно та у належний спосіб повідомив ОСОБА_4 про наступне вивільнення, але не виконав обов'язку щодо надання пропозицій про всі наявні на підприємстві вакансії, які з'явилися на підприємстві протягом двох місяців і які існували на день звільнення. З огляду на те, що відповідно до відкритих даних Єдиного державного реєстру юридичних осіб, фізичних осіб – підприємців та громадських формувань ДП «АМПУ», код ЄДРПОУ 38727770, є юридичною особою та має 15 відокремлених підрозділів, доказів, які підтверджують факт надання позивачу пропозицій про всі наявні на підприємстві вакансії, включаючи всі його відокремлені підрозділи, у центральному офісі та головному представництві у місті Одесі, і які з'явилися до моменту його звільнення, до 23 березня 2017 року, матеріали справи не містять. За правилами частини першої статті 43 КЗпП України, розірвання трудового договору з підстав, передбачених пунктами 1 (крім випадку ліквідації підприємства, установи, організації), 2–5, 7 статті 40 та пунктами 2 і 3 статті 41 цього Кодексу, може бути проведено лише за попередньою згодою виборного органу (профспілкового представника) первинної профспілкової організації, членом якої є працівник. Встановлено, що ОСОБА_4 є членом профспілки працівників морського транспорту Миколаївського морського торговельного порту, проте при його звільненні не було надано згоду профспілки, у зв'язку з чим, суд першої інстанції, відповідно до вимог статті 43 КЗпП України, звернувся до профспілки з запитом про надання або відмову у наданні такої згоди. Відповідно до витягу з протоколу засідання профкому від 26 вересня 2017 року № 2/69, профспілка відмовила ДП «АМПУ» у наданні згоди на звільнення ОСОБА_4. Врахувавши наведені

обставини та надавши їм належну правову оцінку, суд першої інстанції, з висновками якого погодився й суд апеляційної інстанції, дійшов обґрунтованого висновку про те, що рішення профспілки про відмову у наданні згоди на звільнення ОСОБА_4, є обґрунтованим у розумінні частини сьомої статті 43 КЗпП України та частини шостої статті 39 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», оскільки містить посилання на неврахування власником суттєвих фактичних обставин та деталізоване правове обґрунтування незаконності звільнення. ДП «АМПУ» своєчасно та у належний спосіб повідомило позивача про наступне вивільнення, але не виконало обов’язку надання пропозицій про всі наявні на підприємстві вакансії, зокрема в інших філіях, а не тільки в Миколаївській, тому роботодавцем не виконано вимоги частини третьої статті 49-2 КЗпП України, у зв’язку із чим звільнення ОСОБА_4 відбулося з порушенням вимог закону, що є підставою для його поновлення на роботі та стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу. Доводи касаційної скарги про те, що звільнення позивача проведено із дотриманням усіх вимог трудового законодавства, не дають підстав для скасування оскаржуваних рішень суду, так як зводяться до переоцінки доказів, такі доводи були предметом розгляду суду першої та апеляційної інстанцій і не знайшли свого підтвердження.

Натомість, доводи касаційної скарги про те, що відмова профспілки надати згоду на звільнення позивача не містить посилань на правове обґрунтування незаконного звільнення працівника, є безпідставними, оскільки вони спростовуються витягом з протоколу засідання профкому від 26 вересня 2017 року № 2/69, яке є аргументованим, містить посилання на неврахування власником суттєвих фактичних обставин та деталізоване правове обґрунтування незаконності звільнення, що відповідає положенням частини сьомої статті 43 КЗпП України та частини шостої статті 39 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» [213].

У іншому рішенні Касаційного цивільного суду Верховного Суду відзначено, що за змістом роз'яснень, викладених у пунктах 18, 22, 24 постанови Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів», при розгляді справ про поновлення на роботі, судам необхідно з'ясувати, з яких підстав проведено звільнення працівника згідно з наказом (розпорядженням), і перевірити їх відповідність законові. Згідно зі статтею 147 КЗпП України, за порушення трудової дисципліни, до працівника може бути застосовано лише один вид стягнення – догана або звільнення. За змістом статті 149 КЗпП України, до застосування дисциплінарного стягнення, власник або уповноважений ним орган, повинні зажадати від порушника трудової дисципліни письмові пояснення. За кожне порушення трудової дисципліни може бути застосоване лише одне дисциплінарне стягнення. При обранні виду стягнення, власник або уповноважений ним орган, повинен враховувати ступінь тяжкості вчиненого проступку і заподіяну ним шкоду, обставини, за яких вчинено проступок, і попередню роботу працівника. Стягнення оголошується в наказі (розпорядженні) і повідомляється працівникові під розписку. Суд першої інстанції, з висновками якого погодився й апеляційний суд, на підставі у належний спосіб оцінених доказів, поданих сторонами, дійшов правильного висновку про те, що позивач – ОСОБА_4, з поважних причин був відсутній на своєму робочому місці та не заступив на чергування після того, як було видано наказ про його поновлення на роботі та затверджено новий графік чергувань охоронцями підприємства, тому наказ про його звільнення у зв'язку з прогулом без поважних причин, підлягає скасуванню. Згідно з частиною другою статті 65 Закону України «Про виконавче провадження», рішення вважається виконаним боржником з дня видання відповідно до законодавства про працю, наказу або розпорядження про поновлення стягувача на роботі та внесення відповідного запису до трудової книжки стягувача, після чого виконавець виносить постанову про закінчення виконавчого провадження. За таких обставин, суди зважали на те, що

обізнаність про рішення суду щодо поновлення на роботі не може свідчити про те, що ОСОБА_4 21 квітня 2017 року знав про те, що на підприємстві видано наказ про його поновлення на роботі. При цьому, встановлено, що лист із повідомленням про те, що ОСОБА_4 поновлено на роботі, одержаний ним лише 24 квітня 2017 року. Крім того, судами встановлено, що ОСОБА_4 не був у належний спосіб обізнаний із графіком чергувань, затвердженим 20 квітня 2017 року, тому суди дійшли обґрунтованого висновку про те, що позивач був відсутній на робочому місці 21 та 22 квітня, а також 25 та 26 квітня 2017 року з поважних причин, тому доводи касаційної скарги в цій частині є необґрунтованими. У такий спосіб, доводи касаційної скарги не дають підстав для висновку, що при розгляді справи, судом допущено неправильне застосування норм матеріального права, яке давало б підстави для скасування оскаржуваних судових рішень, а фактично зводяться до переоцінки доказів і незгоди з висновками суду щодо оцінки. Однак, межі розгляду справи судом касаційної інстанції таких процесуальних повноважень суди касаційної інстанції не надають [214].

Рішенням Касаційного цивільного суду Верховного суду розглянуто справу, за якою ОСОБА_3 з 5 березня 2013 року перебував у трудових відносинах з ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг». 12 травня 2016 року ОСОБА_3 був попереджений про майбутнє звільнення з роботи з 8 серпня 2016 року. Наказом ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг» від 9 серпня 2016 року № 872/л ОСОБА_3 звільнено з посади заступника директора департаменту (економічна безпека) з безпеки ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг», на підставі пункту 1 частини першої статті 40 КЗпП України, у зв’язку зі скороченням штату. У справі містяться копії дипломів спеціаліста ОСОБА_3 за спеціальностями юриста та спеціаліста з фінансів. Акт від 21 липня 2016 року свідчить, що позивачу пропонувалися вільні на підприємстві інші посади, крім посад провідного спеціаліста відділу з розслідування фінансових порушень, провідного аудитора відділу внутрішнього аудиту, спеціаліста з якості відділу внутрішнього аудиту. Однак, зміст наказу від 11

травня 2016 року № 555 «О внесении изменений в организационную структуру департамента по безопасности» із додатками показує, що скорочено лише посаду, яку обіймав позивач. Згідно з частиною другою статті 40 КЗпП України, звільнення з підстав, зазначених у пунктах 1, 2 і 6 цієї статті, допускається, якщо неможливо перевести працівника, за його згодою, на іншу роботу. Відповідно до частин 1–3 статті 49^{-2} КЗпП України, про наступне вивільнення працівників персонально попереджають не пізніше, ніж за два місяці. При вивільненні працівників у випадках змін в організації виробництва і праці, враховується переважне право на залишення на роботі, передбачене законодавством. Одночасно з попередженням про звільнення у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці, власник або уповноважений ним орган, пропонують працівникові іншу роботу на тому самому підприємстві, в установі, організації. За відсутності роботи за відповідною професією чи спеціальністю, а також у разі відмови працівника від переведення на іншу роботу на тому самому підприємстві, в установі, організації, працівник, на власний розсуд, звертається за допомогою до державної служби зайнятості або працевлаштовується самостійно. У разі, якщо вивільнення є масовим, відповідно до статті 48 Закону України «Про зайнятість населення», власник або уповноважений ним орган, доводять до відома державної служби зайнятості про заплановане вивільнення працівників. Власник є таким, що належно виконав вимоги частини другої статті 40, частини третьої статті 49^{-2} КЗпП України щодо працевлаштування працівника, якщо запропонував йому наявну на підприємстві роботу, тобто вакантну посаду чи роботу за відповідною професією чи спеціальністю, чи іншу вакантну роботу, яку працівник може виконувати, з урахуванням його освіти, кваліфікації, досвіду тощо. При цьому, роботодавець зобов'язаний запропонувати всі вакансії, що відповідають зазначеним вимогам, які існують на цьому підприємстві, незалежно від того, в якому структурному підрозділі працівник, який вивільнюється, працював. Оскільки обов'язок з працевлаштування працівника покладається на власника з дня попередження

про вивільнення до дня розірвання трудового договору, за змістом частини третьої статті 49^{-2} КЗпП України, роботодавець є таким, що виконав цей обов'язок, якщо працівникові були запропоновані всі інші вакантні посади (інша робота), які з'явилися на підприємстві протягом цього періоду і які існували на день звільнення [215].

По-четверте, рішення про поновлення на роботі незаконно звільненого або переведеного на іншу роботу працівника, прийняте органом, який розглядає трудовий спір, підлягає негайному виконанню. З погляду права, це означає, що негайне виконання передбачає, що роботодавець зобов'язаний поновити працівника на роботі на дату рішення суду (з часу оголошення рішення в судовому засіданні). При цьому, на підставі відповідного рішення суду про поновлення працівника, роботодавець або уповноважений ним, видає наказ, який має містити вказівку на скасування наказу роботодавця про звільнення (переведення) працівника та про поновлення працівника на посаді. У юридичній літературі підкреслено, що на практиці трапляються випадки різного тлумачення вказаної норми судами. Так, в одних випадках, підставою для негайного поновлення на роботі позивача було судове рішення, а не постанова державного виконавця, який лише розпочав провадження з примусового виконання судового рішення, а в інших – судова колегія зазначила, що лише після відкриття виконавчого провадження, у боржника (відповідача) виникає обов'язок щодо виконання рішення суду про поновлення позивача на роботі. Та обставина, що боржник не використав своє право добровільно виконати рішення суду першої інстанції, не може мати для нього негативних наслідків [216].

По-п'яте, КЗпП України (ст. 237) визначено, що суд покладає на службову особу, винну в незаконному звільненні або переведенні працівника на іншу роботу, обов'язок покрити шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації, у зв'язку з оплатою працівникові часу вимушеного прогулу або часу виконання нижчеоплачуваної роботи. Такий обов'язок покладається, якщо звільнення чи переведення здійснено з порушенням закону або якщо

власник чи уповноважений ним орган, затримали виконання рішення суду про поновлення на роботі.

По-шосте, КЗпП України (ст. 236) передбачає, що у разі затримки роботодавцем або уповноваженим ним органом, виконання рішення органу, який розглядав трудовий спір про поновлення на роботі незаконно звільненого або переведеного на іншу роботу працівника, цей орган виносить ухвалу про виплату йому середнього заробітку або різниці в заробітку за час затримки.

Крім того, за змістом КЗпП (ст. 240^{-1}), у разі, коли працівника звільнено без законної підстави або з порушенням встановленого порядку, але поновлення його на попередній роботі неможливе внаслідок ліквідації підприємства, установи, організації, орган, який розглядає трудовий спір, зобов'язує ліквідаційну комісію або роботодавця (орган, уповноважений управляти майном ліквідованого підприємства, установи, організації, а у відповідних випадках – правонаступника), виплатити працівникові заробітну плату за весь час вимушеного прогулу. Одночасно орган, який розглядає трудовий спір, визнає працівника таким, якого було звільнено за пунктом 1 статті 40 цього Кодексу. На такого працівника поширюються пільги і компенсації, передбачені статтею 49^{-3} цього Кодексу для вивільнюваних працівників, а його зайнятість забезпечується відповідно до Закону України «Про зайнятість населення».

Отже, індивідуальні трудові спори про поновлення на роботі – це у належний спосіб обґрунтовані та у належний спосіб оформлені розбіжності між роботодавцем та працівником з питань незаконного звільнення та/або незаконного переведення останнього, які передані на розгляд та вирішення суду, відповідно до порядку, передбаченому законодавством.

Основними ознаками індивідуального трудового спору про поновлення на роботі є: а) розбіжності з питань незаконного звільнення та/або незаконного переведення працівника; б) потребують обґрунтування та належного оформлення відповідно до процесуального законодавства; в)

сторонами виступає роботодавець та працівник трудові права та інтереси якого порушені; г) регламентуються нормами трудового та процесуального законодавства (цивільного процесуального, адміністративно-процесуального); г) передані на розгляд суду; д) підлягають судовому розгляду та вирішенню.

У такий спосіб, вирішення судом індивідуальних трудових спорів про поновлення на роботі – це науково обґрунтована система стадій розгляду та вирішенням судом трудових спорів, пов'язаних із поновленням на роботі працівника відповідно та у порядку, передбаченому законодавством. Основними ознаками вирішення індивідуального трудового спору про поновлення на роботі є: передбачає виникнення індивідуального трудового спору, пов'язаного із незаконним звільненням та/або незаконним переведенням працівника; передбачає дотриманням сторонами низки стадій судового вирішення трудового спору; передбачає винесення сторонами індивідуального трудового спору на розгляд суду з вимогою поновлення на роботі; передбачає дотримання спеціальних трудо-процесуальних процедур; передбачає дотримання встановлених цивільно-процесуальних (адміністративно-процесуальних) процедур; передбачає винесення судом відповідного рішення; допускає можливість оскаржень рішення суду; передбачає негайне виконання рішення суду у встановленому законом порядку..

Основними стадіями вирішення індивідуального трудового спору про поновлення на роботі є: по-перше, виникнення трудового спору щодо незаконного звільнення та/або незаконного переведення на іншу роботу; по-друге, досудове врегулювання спору, шляхом звернення до роботодавця з вимогою поновити на роботі; по-третє, звернення до суду з позовною заявою про поновлення на роботі; по-четверте, судовий розгляд та вирішення індивідуального трудового спору про поновлення на роботі по суті, винесення відповідного рішення; по-п'яте, набрання чинності судовим рішенням, його виконання; по-шосте, оскарження судового рішення.

Тенденціями удосконалення вирішення індивідуального трудового спору про поновлення на роботі є, зокрема: здійснення ефективної реформи ринку праці та новітньої судово-правової реформи; розробка спеціальних трудо-правових процедур розгляду та вирішення судом спорів про поновлення на роботі, враховуючи позиції експертів, досягнень провідних шкіл трудового права; доопрацювання проекту Трудового кодексу шляхом внесення коректив щодо прозорості, доступності, ефективності розгляду та вирішення спорів про поновлення на роботі; розробка проекту Трудового процесуального кодексу України на основі закріплення спеціальних трудо-правових процедур розгляду та вирішення судом спорів про поновлення на роботі, враховуючи позиції експертів, досягнень провідних шкіл трудового права; ухвалення Трудового та Трудового процесуального кодексів України, як чинник ефективного врегулювання індивідуальних трудових спорів про поновлення на роботі.

3.5 Нормативно-правове забезпечення процедур оскарження рішень суду в індивідуальних трудових спорах

Одним із ключових чинників формування в Україні сучасної моделі вирішення судом індивідуальних трудових спорів є ефективна, дієва та доступна процедура оскарження відповідних судових рішень. Утвердження в Україні принципу верховенства права, як складової здійснення правосуддя у трудових правовідносинах, передбачає вироблення ефективних механізмів перевірки їх законності [88].

Процедура оскарження рішень судів в індивідуальних трудових спорах спрямована на: 1) ефективний захист права на працю та інших трудових прав; 2) перевірка законності відповідних рішень судів; 3) винесення справедливих, об’єктивних та неупереджених відповідних рішень судів; 4) допустимість міжнародної (європейської) перевірки законності відповідних рішень судів.

З погляду юриспруденції, право на оскарження рішень судів в індивідуальних трудових спорах має кожна сторона такого спору. При цьому, не має значення, чи йдеться про сторону роботодавця чи працівника [168]. Гусаров К. В. зазначав, що право на звернення до суду за захистом, натомість, складається з: а) можливості звернення до суду першої інстанції; б) звернення до суду контролюючої інстанції зі скаргою на рішення суду першої інстанції у випадку незадоволення заінтересованою особою його змістом [217].

До основних видів оскарження рішень судів у індивідуальних трудових спорах можна віднести такі: а) апеляційне оскарження; б) касаційне оскарження; в) конституційне оскарження; г) звернення до Європейського суду з прав людини.

Апеляційне оскарження рішень судів у індивідуальних трудових спорах визначається із урахуванням загальних засад системи апеляційних судів [218], приписів ЦПК України (ст. ст. 351–387). Таке оскарження спрямоване на: захист права на працю та інших трудових прав; здійснення судового контролю по відношенню до рішень судів першої інстанції; перевірку законності винесення судом рішення по суті індивідуального трудового спору; винесення рішення, з урахуванням повноважень апеляційних судів, положень норм трудового та цивільного процесуального права.

По-перше, за змістом ЦПК (ст. 352), учасники справи, а також особи, які не брали участі у справі, якщо суд вирішив питання про їхні права, свободи, інтереси та (або) обов’язки, мають право оскаржити в апеляційному порядку рішення суду першої інстанції повністю або частково. При цьому, ухвала суду першої інстанції оскаржується в апеляційному порядку окремо від рішення суду у випадках, передбачених нормами ЦПК України. Після відкриття апеляційного провадження за апеляційною скаргою особи, яка не брала участі у справі, але суд вирішив питання про її права, свободи, інтереси та (або) обов’язки, така особа користується процесуальними правами і несе

процесуальні обов'язки учасника справи. По-друге, норми ЦПК України (ст. ст. 354, 355) встановлюють, що апеляційна скарга на рішення суду подається протягом тридцяти днів, а на ухвалу суду – протягом п'ятнадцяти днів з дня його (її) проголошення. Якщо в судовому засіданні було оголошено лише вступну та резолютивну частини судового рішення або у разі розгляду справи (вирішення питання) без повідомлення (виклику) учасників справи, зазначений строк обчислюється з дня складення повного судового рішення. Натомість, учасник справи, якому повне рішення або ухвала суду не були вручені у день його (її) проголошення або складення, має право на поновлення пропущеного строку на апеляційне оскарження: 1) на рішення суду – якщо апеляційна скарга подана протягом тридцяти днів з дня вручення йому повного рішення суду; 2) на ухвали суду – якщо апеляційна скарга подана протягом п'ятнадцяти днів з дня вручення йому відповідної ухвали суду. Крім того, апеляційна скарга подається безпосередньо до суду апеляційної інстанції. Крім того, апеляційна скарга має відповідати встановленим приписам ЦПК України [219] (ст. 356). По-третє, за змістом ЦПК України (ст. ст. 359–361), про відкриття апеляційного провадження у справі суд апеляційної інстанції постановляє ухвалу. Питання про відкриття апеляційного провадження у справі вирішується не пізніше п'яти днів з дня надходження апеляційної скарги або заяви про усунення недоліків, поданих у порядку відповідними нормами. В ухвалі про відкриття апеляційного провадження зазначається строк для подання учасниками справи відзиву на апеляційну скаргу та вирішується питання про витребування матеріалів справи. У контексті цього, необхідно зважати на такі застереження, зокрема: якщо разом з апеляційною скаргою подано заяви чи клопотання, суд в ухвалі про відкриття апеляційного провадження встановлює строк, протягом якого учасники справи мають подати свої заперечення щодо поданих заяв чи клопотань, якщо інше не передбачено цим Кодексом; якщо апеляційна скарга подана з пропуском визначеного цим Кодексом строку, суд у випадку поновлення строку на апеляційне оскарження, зупиняє дію оскаржуваного

рішення в ухвалі про відкриття апеляційного провадження; учасники справи мають право подати до суду апеляційної інстанції відзив на апеляційну скаргу в письмовій формі протягом строку, встановленого судом апеляційної інстанції в ухвалі про відкриття апеляційного провадження; разом з ухвалою про відкриття апеляційного провадження, суд апеляційної інстанції надсилає копії апеляційної скарги та доданих до неї матеріалів учасникам справи. По-четверте, ЦПК України (ст. 367) встановлює, що суд апеляційної інстанції переглядає справу за наявними в ній і додатково поданими доказами та перевіряє законність і обґрунтованість рішення суду першої інстанції в межах доводів та вимог апеляційної скарги. Суд апеляційної інстанції досліджує докази, що стосуються фактів, на які учасники справи посилаються в апеляційній скарзі та (або) відзиві на неї. Докази, які не були подані до суду першої інстанції, приймаються судом лише у виняткових випадках, якщо учасник справи надав докази неможливості їх подання до суду першої інстанції з причин, що об’єктивно не залежали від нього. Крім того, суд апеляційної інстанції не обмежений доводами та вимогами апеляційної скарги, якщо під час розгляду справи буде встановлено порушення норм процесуального права, які є обов’язковою підставою для скасування рішення, або неправильне застосування норм матеріального права [220]. Натомість, якщо поза увагою доводів апеляційної скарги залишилася очевидна незаконність або необґрунтованість рішення суду першої інстанції у справах окремого провадження, суд апеляційної інстанції переглядає справу в повному обсязі. В суді апеляційної інстанції не приймаються і не розглядаються позовні вимоги та підстави позову, що не були предметом розгляду в суді першої інстанції . Натомість щодо спрощеного позовного провадження, за яким, зазвичай, розглядають справи у трудових спорах, то необхідно відзначити низку особливостей: справа розглядається судом апеляційної інстанції за правилами, встановленими для розгляду справи в порядку спрощеного позовного провадження; розгляд справ у суді апеляційної інстанції починається з відкриття першого судового

засідання або через п’ятнадцять днів з дня відкриття апеляційного провадження, якщо справа розглядається без повідомлення учасників справи; розгляд справ у суді апеляційної інстанції здійснюється в судовому засіданні, зазвичай, з повідомленням учасників справи; суддя-доповідач доповідає зміст рішення (ухвали), яке оскаржено, доводи апеляційної скарги, межі, в яких повинні здійснюватися перевірка рішення (ухвали), встановлюватися обставини і досліджуватися докази; після доповіді судді-доповідача, пояснення дає особа, яка подала апеляційну скаргу; якщо апеляційні скарги подали обидві сторони, – першим дає пояснення позивач, а далі дають пояснення інші учасники справи; закінчивши з’ясування обставин і перевірку їх доказами, суд апеляційної інстанції надає учасникам справи можливість виступити у судових дебатах в такій самій послідовності, в якій вони давали пояснення; на початку судового засідання суд може оголосити про час, який відводиться для судових дебатів. Кожній особі, яка бере участь у розгляді справи в суді апеляційної інстанції, надається однаковий проміжок часу для виступу; після закінчення дебатів, суд виходить до нарадчої кімнати; апеляційні скарги на рішення суду у справах з ціною позову менше ста розмірів прожиткового мінімуму для працездатних осіб, крім тих, які не підлягають розгляду в порядку спрощеного позовного провадження, розглядаються судом апеляційної інстанції без повідомлення учасників справи. По-п’яте, ЦПК України (ст. ст. 374–375) регламентує, що суд апеляційної інстанції за результатами розгляду апеляційної скарги, має право: 1) залишити судове рішення без змін, а скаргу без задоволення; 2) скасувати судове рішення повністю або частково і ухвалити у відповідній частині нове рішення або змінити рішення; 3) визнати нечинним судове рішення суду першої інстанції повністю або частково у передбачених цим Кодексом випадках, і закрити провадження у справі у відповідній частині; 4) скасувати судове рішення повністю або частково і у відповідній частині закрити провадження у справі повністю або частково або залишити позовну заяву без розгляду повністю або частково; 5) скасувати судове рішення і

направити справу для розгляду до іншого суду першої інстанції за встановленою підсудністю; 6) скасувати ухвалу, що перешкоджає подальшому провадженню у справі, і направити справу для продовження розгляду до суду першої інстанції; 7) скасувати ухвалу про відкриття провадження у справі і прийняти постанову про направлення справи для розгляду до іншого суду першої інстанції за встановленою підсудністю; 8) у передбачених цим Кодексом випадках, скасувати свою постанову (повністю або частково) і прийняти одне з рішень, зазначених в пунктах 1–7 частини першої цієї статті. Крім того, суд апеляційної інстанції залишає апеляційну скаргу без задоволення, а судове рішення без змін, якщо визнає, що суд першої інстанції ухвалив судове рішення з додержанням норм матеріального і процесуального права [221]. По-шосте, ЦПК України (ст. ст. 382–387) передбачає, що постанова суду апеляційної інстанції складається з: 1) вступної частини із зазначенням: а) дати і місця її прийняття, номера справи; б) найменування суду апеляційної інстанції, прізвищ та ініціалів суддів і секретаря судового засідання; в) імен (найменувань) сторін і особи, яка подала скаргу; г) найменування суду першої інстанції, рішення якого оскаржується, дати ухвалення рішення, прізвища судді (суддів); часу і місця його ухвалення, дати складання повного тексту рішення; 2) описової частини із зазначенням: а) короткого змісту позовних вимог і рішення суду першої інстанції; б) короткого змісту вимог апеляційної скарги; в) узагальнених доводів особи, яка подала апеляційну скаргу; г) узагальнених доводів та заперечень інших учасників справи; 3) мотивувальної частини із зазначенням: а) встановлених судом першої інстанції та неоспорених обставин, а також обставин, встановлених судом апеляційної інстанції, і визначених відповідно до них правовідносин; б) доводів, за якими суд апеляційної інстанції погодився або не погодився з висновками суду першої інстанції; в) мотивів прийняття або відхилення кожного аргументу, викладеного учасниками справи в апеляційній скарзі та відзиві на апеляційну скаргу; г) чи були і ким порушені, невизнані або оспорені права, свободи чи

інтереси, за захистом яких особа звернулася до суду; ґ) висновків за результатами розгляду апеляційної скарги, з посиланням на норми права, якими керувався суд апеляційної інстанції; 4) резолютивної частини із зазначенням: а) висновку суду апеляційної інстанції по суті вимог апеляційної скарги; б) нового розподілу судових витрат, понесених у зв'язку з розглядом справи у суді першої інстанції, – у випадку скасування або зміни судового рішення; в) розподілу судових витрат, понесених у зв'язку з переглядом справи у суді апеляційної інстанції; г) строку і порядку набрання постановою законної сили та її оскарження. Така постанова суду апеляційної інстанції набирає законної сили з дня її прийняття. Після закінчення апеляційного провадження, справа у п'ятиденний строк направляється до суду першої інстанції, який її розглянув.

Теоретико-правовий аналіз норм ЦПК України дає підстави виокремити такі особливості апеляційного оскарження рішень суду в індивідуальних трудових спорах: кожна зі сторін індивідуального трудового спору має право на апеляційне оскарження відповідного рішення суду; апеляційна скарга має містити належне обґрунтування апеляційних вимог, з урахуванням норм трудового права та цивільних процесуальних норм; апеляційне провадження провадиться з урахуванням норм та приписів щодо спрощеного провадження; постанова апеляційного суду має відповідати принципу верховенства права, бути обґрунтованою, законною та об'єктивною, містити посилання на норми трудового та цивільного процесуального права; постанова апеляційного суду підлягає касаційному оскарженню.

Апеляційне оскарження рішень судів у індивідуальних трудових спорах – це визначена процедура оскаржень до апеляційного суду рішень судів першої інстанції у індивідуальних трудових спорах у порядку, передбаченому законодавством. Основними ознаками є: а) встановлена процедура оскаржень до апеляційного суду; б) стосується рішень судів першої інстанції; в) передбачає підготовку та подачу апеляційної скарги, з

урахуванням приписів норм трудового та цивільного процесуального права; г) апеляційне провадження провадиться із урахуванням норм цивільного процесуального права; ґ) постанова апеляційного суду має бути обґрунтованою, законною та об'єктивною, відповідати принципу верховенства права, містити посилання на норми трудового та цивільного процесуального права; д) рішення апеляційного суду можуть переглядатися у касаційному порядку.

У постанові апеляційного суду Сумської області (справа № 592/8399/17) зазначено, що в апеляційній скарзі ОСОБА_1, посилаючись на неповне встановлення обставин, які мають значення для справи, порушення норм матеріального та процесуального права, просить рішення суду скасувати та ухвалити нове, яким її позов задовольнити в повному обсязі. При цьому, додає, що суд першої інстанції в описовій частині рішення не зазначив про заяви та клопотання, які надходили від учасників справи; не дослідив всіх доказів, які підтверджували позицію позивача та входили до предмета доказування, не надав їм оцінки; не застосував норми Конституції, КЗпП України, Європейської Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод та не навів мотиви їх незастосування; не навів мотивів відмови у задоволенні позовної вимоги про скасування рішення вченої ради Навчально-наукового інституту педагогіки і психології Сумського державного педагогічного університету ім. А. С. Макаренка від 19 червня 2017 року. Вважає, що кожного разу на зайняття однієї і тієї самої посади, а саме доцента, не потрібно проходити конкурс. Крім того, конкурс може бути проведений саме на вакантні посади, проте, на момент оголошення конкурсу, посада доцента не була вакантною. Доводить, що відносно неї була застосована дискримінація. Просить встановити нові обставини, зокрема, неправомірне продовження відповідачем трудових відносин з ОСОБА_5. У своєму рішенні Суд акцентує увагу на тому, що відповідно до вимог ст. ст. 12, 81 ЦПК України, кожна сторона повинна довести обставини, які мають значення для справи, і на які вона посилається,

як на підставу своїх вимог або заперечень, окрім випадків, встановлених цим Кодексом. Доказування не може ґрунтуватися на припущеннях. У ч. 3 ст. 54 Закону України «Про освіту» передбачено, що педагогічні та науково-педагогічні працівники приймаються на роботу шляхом укладення трудового договору, зокрема за контрактом. Прийняття на роботу науково-педагогічних працівників здійснюється на основі конкурсного відбору. Згідно з положеннями ч. ч. 9, 11 ст. 55 Закону України «Про вищу освіту», посади науково-педагогічних працівників можуть займати особи, які мають науковий ступінь або вчене звання, а також особи, які мають ступінь магістра. Під час заміщення вакантних посад науково-педагогічних працівників, завідувачів (начальників) кафедр, професорів, доцентів, старших викладачів, викладачів, укладенню трудового договору (контракту) передує конкурсний відбір, порядок проведення якого затверджується вченою радою вищого навчального закладу. При цьому, відповідно до положень ч. 2 ст. 23 КЗпП України, трудові правовідносини науково-педагогічних працівників носять строковий характер, що усуває можливість вважати їх такими, що укладені на невизначений строк (ч. 2 ст. 39-1 КЗпП України). З огляду на це, доводи апеляційної скарги ОСОБА_1 в цій частині є безпідставними. Положення Закону України «Про освіту» (ст. 54) в редакції, яка діяла до 5 вересня 2017 року, та Закону України «Про вищу освіту» (ст. 55), не передбачали можливості ОСОБА_1, як науково-педагогічному працівнику, працювати за безстроковим договором. Доводи апеляційної скарги висновків суду не спростовують, фактично зводяться до переоцінки доказів та незгоди з висновками суду щодо їх оцінки. Проте, відповідно до вимог ст. 89 ЦПК України, оцінка доказів є винятково компетенцією суду, а переоцінка доказів чинним законодавством не передбачена. Судом не встановлено порушення прав позивача, передбачених Конституцією України, КЗпП України, Європейською Конвенцією про захист прав людини і основоположних свобод, Директивами Європейського Союзу. Зміст рішення суду відповідає вимогам ст. 265 ЦПК України. З урахуванням наведеного вище, судом

першої інстанції були додержані норми процесуального права та правильно застосовані норми матеріального права. Рішення суду ґрунтується на засадах верховенства права, є законним і обґрунтованим, тому його необхідно залишити без змін [222]. У юридичній літературі наголошується, що незмінність судового рішення означає неможливість перегляду законності та обґрунтованості судового рішення та сумнів щодо вказаних властивостей, крім випадків оскарження рішення в касаційному порядку. Винятковість означає неможливість після набрання рішенням законної сили для осіб, що беруть участь у справі та їх правонаступників, заявляти в суді ті самі позовні вимоги з тих самих підстав, а також оскаржувати в іншому процесі встановлені судом факти та правовідносини [217].

Тенденціями удосконалення апеляційного оскарження судових рішень у трудових спорах, зокрема є: а) удосконалення та спрощення механізмів апеляційного оскарження; б) розробка та законодавче забезпечення спеціальних процедур апеляційного розгляду справ у трудових спорах; в) запровадження чітких, прозорих вимог щодо рішень апеляційного суду; г) запровадження дієвого моніторингу виконання рішень апеляційного суду.

За змістом норм ЦПК України (ст. 382), постанову суду апеляційної інстанції може бути оскаржено у касаційному порядку у випадках, передбачених цим Кодексом [223]. При цьому, судом касаційної інстанції у цивільних справах є Верховний Суд.

Касаційне оскарження рішень судів у індивідуальних трудових спорах визначається із урахуванням приписів ЦПК України (ст. ст. 388–422). Таке оскарження спрямоване на: захист права на працю та інших трудових прав; здійснення касаційного судового контролю по відношенню до рішень судів першої інстанції; перевірку законності винесення судом рішення (судами першої інстанції та апеляційними судами) по суті індивідуального трудового спору; винесення рішення, з урахуванням повноважень касаційного суду, положень норм трудового та цивільного процесуального права.

У юридичній літературі відзначається, що вирішуючи зазначене питання, необхідно зважати, що касаційний перегляд є екстраординарним і може бути використаний: 1) за умов додержання принципу інстанційності для розгляду цивільної справи з винесенням остаточного рішення; 2) за наявності особливих підстав перегляду, які визначають доступність касаційної скарги, а також наявність обставин для перегляду, безпосередньо пов'язаних з функцією касаційного суду щодо забезпечення захисту публічних чи приватних інтересів. Такий методологічний підхід, який ґрунтується на міжнародних та конституційних нормах, передбачає законодавче регулювання підстав захисту інтересів заінтересованих осіб. Зазначені аспекти, безумовно, вимагають визнання остаточних мотивів допустимості касаційної скарги, з погляду компетенційних повноважень суду касаційної інстанції, а також відповідних підстав для прийняття рішення у справі [217].

По-перше, норми ЦПК України (ст. 389) встановлюють, що учасники справи, а також особи, які не брали участі у справі, якщо суд вирішив питання про їхні права, свободи, інтереси та (або) обов'язки, мають право оскаржити у касаційному порядку: рішення суду першої інстанції після апеляційного перегляду справи та постанову суду апеляційної інстанції; ухвали суду першої інстанції, відповідно до норм ЦПК України, після їх перегляду в апеляційному порядку; ухвали суду апеляційної інстанції про відмову у відкритті або закритті апеляційного провадження, про повернення апеляційної скарги, про зупинення провадження, щодо забезпечення позову, заміни заходу забезпечення позову, щодо зустрічного забезпечення, про відмову ухвалити додаткове рішення, про роз'яснення рішення чи відмову у роз'ясненні рішення, про внесення або відмову у внесенні виправлень у рішення, про повернення заяви про перегляд судового рішення за нововиявленими або винятковими обставинами, про відмову у відкритті провадження за нововиявленими або винятковими обставинами, про заміну сторони у справі, про накладення штрафу в порядку процесуального

примусу, окремі ухвали. Підставами касаційного оскарження є неправильне застосування судом норм матеріального права чи порушення норм процесуального права [224]. По-друге, ЦПК України (ст. ст. 390–392) встановлює, що касаційна скарга на судове рішення подається протягом тридцяти днів з дня його проголошення. Якщо в судовому засіданні було оголошено лише вступну та резолютивну частини судового рішення, або у разі розгляду справи (вирішення питання) без повідомлення (виклику) учасників справи, зазначений строк обчислюється з дня складення повного судового рішення. Учасник справи, якому повне судове рішення не було вручено у день його проголошення або складення, має право на поновлення пропущеного строку на касаційне оскарження, якщо касаційна скарга подана протягом тридцяти днів з дня вручення йому такого судового рішення. При цьому, касаційна скарга подається безпосередньо до суду касаційної інстанції.

Крім того, касаційна скарга подається у письмовій формі. У ній повинно бути зазначено: 1) найменування суду, до якого подається скарга; 2) повне найменування (для юридичних осіб) або ім’я (прізвище, ім’я та по батькові) (для фізичних осіб) особи, яка подає касаційну скаргу, її місцезнаходження (для юридичних осіб) або місце проживання чи перебування (для фізичних осіб), поштовий індекс, ідентифікаційний код юридичної особи в Єдиному державному реєстрі підприємств і організацій України, реєстраційний номер облікової картки платника податків (для фізичних осіб) за його наявності, або номер і серія паспорта для фізичних осіб – громадян України, номери засобів зв’язку та адресу електронної пошти, за наявності; 3) повне найменування (для юридичних осіб) або ім’я (прізвище, ім’я та по батькові) (для фізичних осіб) інших учасників справи, їх місцезнаходження (для юридичних осіб) або місце проживання чи перебування (для фізичних осіб); 4) рішення (ухвала), що оскаржується; 5) в чому полягає неправильне застосування судом норм матеріального права чи порушення норм процесуального права; 6) клопотання особи, яка подає

скаргу; 7) перелік письмових матеріалів, що додаються до скарги; 8) дата отримання копії судового рішення суду апеляційної інстанції, що оскаржується. Касаційна скарга підписується особою, яка її подає, або представником такої особи. Крім того, до касаційної скарги додаються: копії скарги та доданих до неї матеріалів, відповідно до кількості учасників справи; докази, що підтверджують дату отримання копії оскаржуваного рішення суду апеляційної інстанції, – за наявності; документи, що підтверджують сплату судового збору у встановлених порядку і розмірі, або документи, що підтверджують підстави звільнення від сплати судового збору, відповідно до закону. Якщо касаційна скарга подається особою, звільненою від сплати судового збору відповідно до закону, у ній зазначаються підстави звільнення від сплати судового збору. По-третє, ЦПК України (ст. ст. 400–408) передбачає, що під час розгляду справи в касаційному порядку, суд перевіряє в межах касаційної скарги, правильність застосування судом першої або апеляційної інстанцій норм матеріального чи процесуального права, і не може встановлювати або (та) вважати доведеними обставини, що не були встановлені в рішенні чи відкинуті ним, вирішувати питання про достовірність або недостовірність того чи іншого доказу, про перевагу одних доказів над іншими. Крім того, суд касаційної інстанції перевіряє законність судових рішень [219] лише в межах позовних вимог, заявлених у суді першої інстанції. Суд не обмежений доводами та вимогами касаційної скарги, якщо під час розгляду справи буде виявлено порушення норм процесуального права, які є обов’язковою підставою для скасування рішення, або неправильне застосування норм матеріального права [223].

У суді касаційної інстанції скарга розглядається за правилами розгляду справи судом першої інстанції в порядку спрощеного позовного провадження без повідомлення учасників справи, з урахуванням норм ЦПК України. Касаційна скарга на судові рішення, має бути розглянута протягом шістдесяти днів, а на ухвали – протягом тридцяти днів з дня постановлення ухвали про відкриття касаційного провадження у справі. По-четверте, ЦПК

України (ст. ст. 409–422) передбачає, що суд касаційної інстанції за результатами розгляду касаційної скарги має право: 1) залишити судові рішення судів першої інстанції та апеляційної інстанції без змін, а скаргу без задоволення; 2) скасувати судові рішення судів першої та апеляційної інстанцій повністю або частково і передати справу повністю або частково на новий розгляд, зокрема за встановленою підсудністю або для продовження розгляду; 3) скасувати судові рішення повністю або частково і ухвалити нове рішення у відповідній частині або змінити рішення, не передаючи справи на новий розгляд; 4) скасувати постанову суду апеляційної інстанції повністю або частково і залишити в силі рішення суду першої інстанції у відповідній частині; 5) скасувати судові рішення суду першої та апеляційної інстанцій у відповідній частині і закрити провадження у справі, чи залишити позов без розгляду у відповідній частині; 6) у передбачених цим Кодексом випадках, визнати нечинними судові рішення судів першої та апеляційної інстанцій повністю або частково і закрити провадження у справі у відповідній частині; 7) у передбачених цим Кодексом випадках, скасувати свою постанову (повністю або частково) і прийняти одне з рішень, зазначених в пунктах 1–6 частини першої цієї статті. По-п’яте, ЦПК України (ст. 416) містить норму, що постанова суду касаційної інстанції складається з: 1) вступної частини із зазначенням: а) дати і місця її прийняття; б) найменування суду касаційної інстанції, прізвищ та ініціалів суддів і секретаря судового засідання; в) найменування (ім’я) учасників справи і найменування (ім’я) особи, яка подала касаційну скаргу; г) найменування суду першої та (або) апеляційної інстанції, судове рішення якого оскаржується, номера справи, дати ухвалення судового рішення, прізвища та ініціалів судді (суддів); 2) описової частини із зазначенням: а) короткого змісту позовних вимог і рішень судів першої та апеляційної інстанцій; б) короткого змісту вимог касаційної скарги; в) узагальнених доводів особи, яка подала касаційну скаргу; г) узагальненого викладу позиції інших учасників справи; 3) мотивувальної частини із зазначенням: а) мотивів прийняття або відхилення кожного аргументу,

викладеного в касаційній скарзі та відзиві на касаційну скаргу; б) доводів, за якими суд касаційної інстанції погодився або не погодився з висновками суду першої та (або) апеляційної інстанцій; в) висновків за результатами розгляду касаційної скарги з посиланням на норми права, якими керувався суд; г) дій, що їх повинні виконати суд першої та (або) апеляційної інстанцій у разі скасування судового рішення і передачі справи на новий розгляд; 4) резолютивної частини із зазначенням: а) висновку суду касаційної інстанції по суті вимог касаційної скарги і позовних вимог; б) нового розподілу судових витрат, понесених у зв'язку із розглядом справи у суді першої інстанції та апеляційної інстанцій, – у разі скасування рішення та ухвалення нового рішення або зміни рішення; в) розподілу судових витрат, понесених у зв'язку з переглядом справи у суді касаційної інстанції; г) повороту виконання, у разі скасування рішень судів, за наявності відповідної заяви та підстав. Крім того, у постанові палати, об'єднаної палати, Великої Палати Верховного Суду має міститися висновок про те, як саме повинна застосовуватися норма права, із застосуванням якої не погодилася колегія суддів, палата, об'єднана палата, що передала справу на розгляд палати, об'єднаної палати, Великої Палати.

Касаційне оскарження рішень судів у індивідуальних трудових спорах – це визначена процедура оскаржень до касаційного суду рішень судів першої інстанції (апеляційних судів) у індивідуальних трудових спорах у порядку, передбаченому законодавством. Основними ознаками є: а) встановлена процедура оскаржень до касаційного суду; б) стосується рішень судів першої інстанції (судів апеляційної інстанції); в) передбачає підготовку та подачу касаційної скарги, з урахуванням приписів норм трудового та цивільного процесуального права; г) касаційне провадження провадиться із урахуванням норм цивільного процесуального права; ґ) рішення касаційного суду має бути обґрунтованим, законним та об'єктивним, відповідати принципу верховенства права, містити посилання на норми трудового та

цивільного процесуального права; д) рішення касаційного суду можуть переглядатися через подання конституційної скарги та звернення до ЄСПЛ.

В Україні формується досить вагома судова практика оскаржень рішень судів у трудових спорах. Відповідно, доречно зосередити увагу на особливостях окремих справ. Так, у постанові Верховного Суду (справа № 286/827/16-ц) зазначено, що касаційна скарга мотивована тим, що позивач призначалася на посаду завідувача кафе «Овруч» і встановлені доплати повинні здійснюватися протягом усього періоду роботи. Однак позивачу не донараховано заробітну плату за період з 1 липня 2013 року по 27 січня 2015 року. У зв'язку із чим, вважає неправильним висновки судів про відсутність фінансових порушень з боку відповідача щодо не донарахування заробітної плати. ОСОБА_2 вказує, що судами не встановлено конкретну дату, коли позивачу стало відомо про порушення його трудових прав. Із оскаржуваними наказами позивач не знайомилася. У зв'язку із чим, вважає помилковим висновки судів про пропуск строку звернення до суду. На її думку, скасування наказу про призначення позивача на посаду завідувача кафе не є трудовим спором, тому строки, встановлені статтею 233 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП) не застосовуються. Крім того, ОСОБА_2 вважає, що суд першої інстанції безпідставно не врахував показання свідків. У постанові Верховний Суд виходив із того, що згідно з частинами першою та другою статті 233 КЗпП, працівник може звернутися з заявою про вирішення трудового спору безпосередньо до районного, районного у місті, міського чи міськрайонного суду в тримісячний строк з дня, коли він дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права, а у справах про звільнення в місячний строк з дня вручення копії наказу про звільнення або з дня видачі трудової книжки. У разі порушення законодавства про оплату праці, працівник має право звернутися до суду з позовом про стягнення належної йому заробітної плати без обмеження будь-яким строком [225, с. 207]. У статті 234 КЗпП встановлено, що у разі пропуску з поважних причин строків, установлених статтею 233 цього Кодексу, районний,

районний у місті, міський чи міськрайонний суд може поновити ці строки. Встановивши, що про порушення свого права позивач дізналася ще під час роботи в кафе у 2013–2014 роках, суди правильно зробили висновок про пропуск ОСОБА_2 строку звернення до суду та відсутність поважних причин для його поновлення. ЄСПЛ зауважив, що відмова національного суду обґрунтувати причину відхилення заперечення стосовно спливу позовної давності, є порушенням статті 6 Конвенції. Встановлена законом позовна давність була важливим аргументом, вказаним компанією-заявником в ході судового розгляду. Якби він був прийнятий, то це, можливо, могло призвести до відмови в позові. Проте, суд не навів ніяких обґрунтованих причин для неприйняття до уваги цього важливого аргументу (GRAFESCOLO S.R.L. v. THE REPUBLIC OF MOLDOVA, від 22 липня 2014 року № 36157/08, § 22, 23). Доводи касаційної скарги, що судами не встановлено конкретну дату, коли їй стало відомо про порушення її трудових прав та з оскаржуваними наказами позивач не знайомилася, суд відхиляє. Оскільки апеляційним судом встановлено, що копії оскаржуваних наказів та трудової книжки позивачем отримані 16 грудня 2014 року. Отже, ще у грудні 2014 позивачу стало відомо про порушення її трудових прав, проте до суду позивач звернулася лише 29 березня 2016 року. Пояснення ОСОБА_2 про те, що вона протягом тривалого часу намагалася урегулювати цей спір у добровільному порядку, не є поважною причиною пропуску строку звернення до суду. Крім того, не спростовують доводи касаційної скарги висновків судів про відмову у задоволенні позову в частині зобов’язання КП «Комунальник» донарахувати заробітну плату за період з 1 липня 2013 року по 27 січня 2015 року та подати нові відомості в Овруцьку ОДПІ ГУ ДФС у Житомирській області. Оскільки суди правильно встановили, що матеріали справи не містять доказів неправильного нарахування ОСОБА_2 заробітної плати за цей період, з урахуванням чинності наказу від 07 вересня 2005 року № 64. Доводи касаційної скарги не дають підстав для висновку, що оскаржені рішення ухвалено без додержання норм матеріального і процесуального права. У

зв’язку з наведеним, касаційну скаргу потрібно залишити без задоволення, а оскаржені рішення без змін [225].

Так, доречно відзначити, що вказівки, що містяться в постанові суду касаційної інстанції, є обов’язковими для суду першої та апеляційної інстанцій під час нового розгляду справи. Постанова суду касаційної інстанції не може містити вказівок для суду першої або апеляційної інстанції про достовірність чи недостовірність того чи іншого доказу, про переваги одних доказів над іншими, про те, яка норма матеріального права повинна бути застосована, і яке рішення має бути прийнято за результатами нового розгляду справи. Постанова суду касаційної інстанції набирає законної сили з моменту її прийняття. З моменту прийняття постанови, судом касаційної інстанції скасовані або визнані нечинними рішення, постанови та ухвали суду першої або апеляційної інстанцій, втрачають законну силу та в майбутньому виконанню не підлягають. Постанова суду касаційної інстанції є остаточною і оскарженню не підлягає. Після закінчення касаційного провадження, справа протягом десяти днів повертається до суду, який її розглядав.

Тенденціями удосконалення касаційного оскарження судових рішень у трудових спорах, зокрема є: а) удосконалення та спрощення механізмів касаційного оскарження; б) розробка та законодавче забезпечення спеціальних процедур касаційного розгляду справ у трудових спорах; в) запровадження чітких, прозорих вимог щодо рішень касаційного суду; г) запровадження дієвого моніторингу виконання рішень касаційного суду.

Принциповою новацією останнього періоду стало запровадження інституту конституційної скарги [226]. За змістом ст. 55 Конституції України [85], кожному гарантується право звернутись із конституційною скаргою до Конституційного Суду України з підстав, установлених цією Конституцією, та у порядку, визначеному законом [227].

Закон України «Про Конституційний Суд України» (ст. 7) [228] відносить до повноважень Конституційного Суду України вирішення питань

про відповідність Конституції України (конституційність) законів України (їх окремих положень) за конституційною скаргою особи, яка вважає, що застосований в остаточному судовому рішенні в її справі, закон України суперечить Конституції України.

За змістом цього Закону (ст. 77), конституційна скарга вважається прийнятною, за умови її відповідності вимогам, передбаченим нормами Закону, та якщо: 1) вичерпано всі національні засоби юридичного захисту (за наявності ухваленого в порядку апеляційного перегляду, судового рішення, яке набрало законної сили, а в разі передбаченої законом можливості касаційного оскарження – судового рішення, винесеного в порядку касаційного перегляду); 2) з дня набрання законної сили остаточним судовим рішенням, у якому застосовано закон України (його окремі положення), сплинуло не більше трьох місяців. Як виняток, конституційна скарга може бути прийнята поза межами зазначених вимог, якщо Суд визнає її розгляд необхідним із мотивів суспільного інтересу. Якщо суб'єкт права на конституційну скаргу пропустив строк подання конституційної скарги у зв'язку з тим, що не мав повного тексту судового рішення, він має право висловити у конституційній скарзі клопотання про поновлення пропущеного строку. Натомість, суд відмовляє у відкритті конституційного провадження, визнавши конституційну скаргу неприйнятною, якщо зміст і вимоги конституційної скарги є очевидно необґрунтованими або наявне зловживання правом на подання скарги. При цьому, при розгляді конституційної скарги, Велика палата, у виняткових випадках, з власної ініціативи може вжити заходів щодо забезпечення конституційної скарги, видавши забезпечувальний наказ, який є виконавчим документом. Підставою для забезпечення конституційної скарги, є необхідність запобігти незворотнім наслідкам, що можуть настати, у зв'язку з виконанням остаточного судового рішення. Способом забезпечення конституційної скарги є встановлення тимчасової заборони вчиняти певну дію. Крім того, забезпечувальний наказ

втрачає чинність з дня ухвалення рішення або постановлення ухвали про закриття конституційного провадження у справі.

Конституційна скарга щодо рішень судів у індивідуальних трудових спорах – це визначена процедура подачі до Конституційного Суду України у належний спосіб обґрунтованої та вмотивованої скарги щодо рішень судів у індивідуальних трудових спорах у порядку, передбаченому спеціальним законодавством. Основними ознаками є, зокрема: а) встановлена процедура подачі конституційної скарги; б) стосується рішень судів у індивідуальних трудових спорах; в) передбачає підготовку та подачу конституційної скарги, з урахуванням норм спеціального законодавства; г) конституційне провадження провадиться із урахуванням норм конституційно-процесуального права; ґ) рішення Конституційного Суду України має бути обґрунтованим, законним та об'єктивним, відповідати принципу верховенства права, містити посилання на норми трудового та цивільного процесуального права, конституційного права; д) рішення Конституційного Суду України набувають чинності у встановленому порядку.

Тенденціями удосконалення процедур щодо подання касаційних скарг, є: а) удосконалення та спрощення механізмів підготовки та подання касаційних скарг; б) розробка та законодавче забезпечення спеціальних процедур розгляду касаційних скарг; в) запровадження чітких, прозорих вимог щодо рішень Конституційного Суду України за наслідками розгляду конституційних скарг; г) запровадження дієвого моніторингу виконання рішень Конституційного Суду України за наслідками розгляду конституційних скарг.

Нині в Україні ще відсутня судова практика подання конституційних скарг у трудових спорах. Очевидно, що процес утвердження конституційної юрисдикції в України сприятиме активізації звернень громадян до Конституційного Суду України за захистом трудових прав.

У процесі побудови України як демократичної та правової держави, важливо зосередити зусилля до наближення визнаних у світі міжнародних

стандартів, зокрема у сфері праці [13, с. 10–14]. Це спонукає нашу державу до ратифікації та імплементації міжнародно-правових актів, тобто взяти зобов'язання привести своє національне законодавство у відповідність до міжнародних стандартів праці. Відповідно до ст. 9 Конституції України, чинні міжнародні договори, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою, є частиною національного законодавства. Ст. 8^{-1} КЗпП України встановлено, якщо міжнародним договором або міжнародною угодою, в яких бере участь Україна, встановлені інші правила, ніж ті, які містить законодавство України про працю, то застосовуються правила міжнародного договору або міжнародної угоди. Отже, у Конституції й у КЗпП України закріплено принцип пріоритету міжнародно-правових норм перед нормами національного законодавства [229]. У такий спосіб, міжнародні норми впливають на національне законодавство шляхом прямого застосування міжнародних актів після їх ратифікації; внесення міжнародних норм до тексту законів; реалізації положень ратифікованих або нератифікованих актів засобами національного законодавства [230]. Отже, коли Україна ратифікує певні міжнародні нормативно-правові акти у сфері праці, це означає, що вона їх визнає [231]. За своєю сутністю, такі міжнародно-правові акти виступають не лише підґрунтям для розширення системи трудових прав, а також поглиблюють міжнародні механізми їх правової охорони та захисту.

У юридичній літературі наголошується, що дослідження практичного застосування чинного законодавства, зокрема, узагальнення судової практики, вивчення законодавства України та практики Європейського суду, спрямованих на здійснення захисту трудових прав, є своєчасним і важливим та покликане сприяти удосконаленню правового захисту найманого працівника під час реалізації ним права на працю через удосконалення трудового законодавства та правозастосовної практики у сфері регулювання розгляду та вирішення трудових спорів. Означене набуває ще більшого значення за умов реформування трудового законодавства і прийняття Трудового кодексу України [165].

Одним із таких міжнародних юрисдикційних органів виступає ЄСПЛ. Оскарження рішень судів в індивідуальних трудових спорах може провадитися шляхом звернення до ЄСПЛ, як міжнародно-правового, юрисдикційного органу, уповноваженого здійснювати розгляд справ за заявами позивачів про порушення їх прав, пов'язаних з дотриманням країнами-учасницями Конвенції Ради Європи про захист прав людини і основоположних свобод [90] (далі – Конвенція).

Україна є членом Ради Європи (1995 р.), що стало важливим та ключовим чинником на шляху утвердження європейських соціальних, правових орієнтирів розвитку [232]. Цьому сприяло те, що Верховною Радою України ще 17 липня 1997 р. було ратифіковано Конвенцію [233], на підставі якої було засновано ЄСПЛ та зафіксовано право громадян на звернення до цієї юрисдикційної інстанції за захистом своїх прав та інтересів. Однак, ЄСПЛ не виконує функції національного суду та не має повноважень скасовувати або змінювати рішення національних судів, а також не може безпосередньо втручатися в діяльність органів влади, дія чи бездіяльність якого спричинила порушення трудових прав [180].

Прийнятною є позиція М. М. Феськова, що у зв'язку з демократизацією та соціалізацією суспільних відносин у європейських країнах, може постати питання про розширення в майбутньому списку прав, передбачених у Конвенції (переважає відомий аргумент, що захисту потребують усі права особистості) [234]. Практика роботи суду, зокрема і ЄСПЛ, свідчить, що, як і в будь-якій галузі права, у сфері захисту трудових прав є безліч проблем, які привертають увагу та потребують правового вирішення. Зокрема, значну кількість заяв, які надсилають до ЄСПЛ, визнають неприйнятними та відхиляють через недосконале обґрунтування причин скарги і неправильне її оформлення, написання без дотримання формально-юридичних вимог. Сутність деяких із них просто важко зрозуміти, вони являють собою лише згусток емоцій. Інші – написані до звернення в конкретні інстанції або взагалі не мають безпосереднього стосунку до сфери регулювання Конвенції

[235]. Крім того, на думку Н. В. Кохан, багато скарг відхиляються через недоскональне обґрунтування причин скарги та через неправильність оформлення. Але у зв'язку з професіоналізацією юристів у цьому напрямі та збільшенням позитивних рішень ЄСПЛ, до нього потрібно звертатись у випадку порушення прав з питань трудових правовідносин [236]. Дослідники акцентують увагу на тому, що звертатися до ЄСПЛ нашим громадянам важко, тому що судовий розгляд справ про порушення трудових прав, на жаль, дуже повільний, адже розгляд судових справ в Україні триває довгі місяці, а інколи й роки [237].

Вчені висловлюють думку щодо необхідності застосування «Конвенції про захист прав і основних свобод людини» при захисті права на одержання винагороди за працю. Останнім часом має місце тенденція до зростання кількості справ у Європейському Суді за заявами громадян до держави Україна, стосовно порушень їх прав при судовому розгляді або відносно невиконання судових рішень, винесених на їх користь про стягнення заробітної плати [165].

ЄСПЛ розглядає заяви після того, як заявником були вичерпані всі методи захисту своїх прав, передбачених національною правовою системою. Ці вимоги ст. 35 Конвенції означають, що заявник перед зверненням до ЄСПЛ, повинен використати всі наявні в державі можливості, процедури і механізми захисту своїх прав, включаючи адміністративний і судовий захист. У юридичній літературі йдеться про те, що звертаючись до ЄСПЛ, заявник повинен показати, що ним вичерпані національні засоби захисту, як того вимагає ч. 1 ст. 35 Конвенції. Сама собою недовіра заявника до органів влади його держави заснована, наприклад, на особистій неповазі заявника до тих, чи інших органів чи посадових осіб, або засноване на загальній оцінці політичної чи економічної ситуації в державі, отже, не є достатньою підставою для відмови звернутися до внутрішньодержавних засобів правового захисту. З огляду на це, держава-відповідач може заявити, що всі внутрішні засоби вичерпані не були, перш ніж скаргу було направлено до

ЄСПЛ, і вимагати дотримання заявником правила ч. 1 ст. 35 Конвенції. Держави дуже часто уживають такі заяви. Якщо Суд погоджується з цією заявою держави, то скаргу може бути визнано неприйнятною, і її буде відхилено, або її розгляд буде призупинений. Тому зберігається ймовірність того, що скаргу, розгляд якої було призупинено, Суд все-таки розгляне після того, як внутрішньодержавні засоби правового захисту будуть вичерпані, і, на думку заявника, право залишається незахищеним. Багато дослідників діяльності страсбурзьких органів одностайні стосовного того, що не вичерпання засобів захисту є лише внутрішньою перепоною, яка не повинна перешкоджати поверненню до розгляду справи [127, с. 7–12].

Нормами ст. 32 Конвенції встановлено, що юрисдикція ЄСПЛ поширюється на всі питання, які стосуються тлумачення та застосування Конвенції і протоколів до неї, та які передаються на його розгляд, відповідно до приписів Конвенції. У такий спосіб, відповідачем у такому спорі виступає Україна внаслідок порушення трудових прав громадян, як вважає позивач, органом владних повноважень прав, які захищає Конвенція [238].

Насамперед, необхідно підкреслити, що ЄСПЛ не розглядає заяв, спрямованих проти приватних осіб чи громадських інституцій. Відповідачем у такому спорі виступає Україна внаслідок порушення, на думку заявника-позивача, органом владних повноважень прав, які охороняє Конвенція. Крім того, ЄСПЛ, відповідно до частин 2, 3 статті 35 Конвенції, не розглядає: 1) анонімних скарг; 2) тих, які вже розглядалися ЄСПЛ; 3) скарг, які є предметом розгляду інших міжнародних органів; 4) неприйнятні будь-які скарги, що несумісні з положеннями Конвенції, явно необґрунтовані, чи такі, які є зловживанням правом на подання заяви.

За змістом положень Конвенції (ст. ст. 34, 35), ЄСПЛ може приймати заяви від будь-якої фізичної особи, будь-якої неурядової організації чи будь-якої групи приватних осіб, які стверджують, що являються жертвами порушень країнами-учасниками, які ратифікували Конвенцію їх прав, визнаних цією Конвенцією, чи Протоколами до неї. Індивідуальні позивачі

(заявники) мають право подавати свої скарги самостійно, але рекомендується звертатися до юридичних представництв. Крім того, право на звернення до ЄСПЛ на користь працівника належить й уповноваженим представникам профспілки, членом якої є працівник, незалежно від того, чи брали вони участь у засіданні комісії з трудових спорів під час розгляду трудового спору. Це право закріплене в частині 4 статті 19 Закону «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» [239], де зазначено, що профспілки, їх об'єднання мають право представляти інтереси своїх членів під час реалізації ними конституційного права на звернення за захистом прав до судових органів, Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини, а також міжнародних судових установ. Осадча Н. В. зазначала, що відповідно до ст. 34 Конвенції, під «індивідуальною» потрібно розуміти заяву від будь-якої особи, неурядової організації або групи осіб про порушення їхніх прав, викладених у Конвенції або протоколах до неї. Зазначене положення Конвенції має бути забезпечене на державному рівні, що унеможливлює перешкоди для ефективного здійснення такого права [240].

Важливим аспектом розгляду справ ЄСПЛ є «процедура дружнього врегулювання», яка передбачає досудове вирішення справи, шляхом узгодження позицій сторін з питань, викладених в заяві в цей Суд. ЄСПЛ розглядає не всі порушення прав працівників, а тільки ті, які передбачені Конвенцією, тобто скаржитись на Україну в ЄСПЛ можна тільки в тому випадку, якщо вона порушила якесь ваше право, передбачене Конвенцією, а отже, ЄСПЛ не може розглядати порушення українського законодавства, які не являються одночасно порушеннями Конвенції. Напрацьовані ЄСПЛ рекомендації щодо першочерговості використання нормативно-правових актів, є похідним від здійснення ним свої основних повноважень. Насамперед, до компетенції ЄСПЛ належить застосування та тлумачення Конвенції. Статті Конвенції носять узагальнений характер і це суттєво ускладнює їх практичне застосування, і без звернення до рішень ЄСПЛ, не можна однозначно сказати, що потрібно розуміти під терміном «розумний

строк» у статті 6 Конвенції чи поняттям «обмеження, необхідні в демократичному суспільстві» у статті 11 Конвенції [241]. З огляду на це, прийнятною є позиція В. О. Туманова, що норми Конвенції діють так, як вони витлумачені ЄСПЛ [242].

ЄСПЛ може прийняти до розгляду зокрема і трудові спори, вирішити які усіма доступними національними засобами та інстанціями захисту порушених прав не вдалося. Зокрема, у сфері праці Конвенцією забороняється: рабство та примусова праця (ст. 4); гарантуються свобода зібрань та об'єднань у профспілки (ст. 11); право на ефективний засіб юридичного захисту в національному органі (ст. 13); забороняються дискримінація (ст. 14) та зловживання правами (ст. 17).

З погляду права, постанови ЄСПЛ виносяться на його офіційних мовах (англійській та французькій), але скарга може представлятися на одній з офіційних мов країн-учасниць. Виконання рішень ЄСПЛ провадиться із урахуванням приписів Закону України «Про виконання рішень та застосування практики Європейського суду з прав людини» [154], яким визначено процедуру дотримання та виконання відповідних рішень. Крім того, відповідно до вимог ст. 17 зазначеного Закону, національні суди України при розгляді справ по суті, повинні застосовувати положення Конвенції та практику ЄСПЛ як джерела права. У зв'язку з чим, Україна стала на шлях впровадження засад прецедентного права.

Останнім часом поширеною є практика звернень громадян України до ЄСПЛ. Так, у справі «Красношапка проти України» (Заява № 23786/02), заявниця скаржилася, що тривалість виконавчого провадження була несумісною з вимогою «розумного строку», гарантованою п. 1 статті 6 Конвенції, яка проголошує: «кожен має право на справедливий і публічний розгляд його справи упродовж розумного строку незалежним і безстороннім судом, …, який вирішить спір щодо його прав та обов'язків цивільного характеру...». У своєму рішенні ЄСПЛ робить висновок, що у цій справі було порушено статтю 13 Конвенції щодо відсутності ефективних засобів

юридичного захисту у національному законодавстві за скаргами заявниці стосовно тривалості провадження у її цивільній справі [242]. В іншій справі – «Олександр Волков проти України» (Заява № 21722/11), заявник скаржився на порушення його прав за Конвенцією під час його звільнення з посади судді Верховного Суду України. Зокрема, він стверджував, що за статтею 6 Конвенції: (I) його справа не розглядалася «незалежним та безстороннім судом»; (II) провадження у Вищій раді юстиції (далі – ВРЮ) було несправедливим у зв'язку з тим, що воно не здійснювалося згідно з процедурою, передбаченою національним законодавством, яке закріплює низку важливих процесуальних гарантій, включаючи строки застосування дисциплінарних стягнень; (III) Верховна Рада України (далі – парламент) ухвалила рішення про його звільнення на пленарному засіданні з порушенням правил використання системи електронного голосування; (IV) його справа не розглядалася «судом, встановленим законом»; (V) рішення у його справі постановлялися без здійснення належної оцінки доказів, а важливі доводи, висунуті стороною захисту, не були у належний спосіб розглянуті; (VI) відсутність у Вищого адміністративного суду України (далі – ВАСУ) достатніх повноважень для розгляду актів, ухвалених ВРЮ, суперечила його «праву на суд»; (VII) не дотримувався принцип рівності сторін. Крім того, заявник скаржився на те, що його звільнення не відповідало статті 8 Конвенції і що у нього не було ефективних засобів юридичного захисту у цьому зв'язку, всупереч статті 13 Конвенції. ЄСПЛ встановив, що заявника було звільнено з порушенням фундаментальних принципів процедурної справедливості, передбачених статтею 6 Конвенції, таких, як принципи незалежного та безстороннього суду, юридичної визначеності та права на розгляд справи судом, встановленим законом. Встановлено, що звільнення заявника було несумісним з вимогами законності за статтею 8 Конвенції. Звільнення заявника, судді Верховного Суду України, з очевидним нехтуванням вищезазначеними принципами Конвенції, може розглядатися як загроза незалежності судової гілки влади

загалом. Крім того, Суд наголосив, що постає питання щодо того, які заходи індивідуального характеру були б найприйнятнішими для припинення встановленого у цій справі порушення. У багатьох справах, в яких було встановлено, що національне провадження порушувало вимоги Конвенції, Суд постановляв, що найприйнятнішою формою виправлення встановлених порушень, могло бути відновлення провадження на національному рівні (див., наприклад, рішення від 26 липня 2011 року у справі «Хусейн та інші проти Азербайджану» (Huseyn and Others v. Azerbaijan), заяви № № 35485/05, 45553/05, 35680/05 та 36085/05, п. 262, з наступними посиланнями). При цьому, Суд вказував на цей захід у резолютивній частині рішення (див., наприклад, рішення у справах «Лунгоші проти Румунії» (Lungoci v. Romania) від 26 січня 2006 року, заява № 62710/00, та «Айдаріч проти Хорватії» (Ajdarid Croatia) від 13 грудня 2011 року, заява № 20883/09) [243].

У справі «Ромашов проти України» (Заява № 67534/01), заявник скаржився на невиконання державними органами в установлений термін рішення від 16 червня 1998 року та судового рішення від 23 січня 2002 року. Він посилався на статтю 6 параграфа 1 Конвенції, яка у відповідній частині, передбачає, що: «Кожен при вирішенні питання щодо його цивільних прав та обов'язків..., має право на справедливий і відкритий розгляд упродовж розумного строку незалежним і безстороннім судом, встановленим законом...». ЄСПЛ зазначає, що рішення комісії з трудових спорів від 16 червня 1998 року залишалося невиконаним повністю чи, принаймні, частково до 1 грудня 2003 року, коли залишок розміру заборгованості, присудженої рішенням від 16 червня 1998 року, був виплачений заявнику. Він також зазначив, що це рішення було виконане тільки після комунікації заяви з Урядом-відповідачем. Крім того, Суд зазначив, що рішення від 23 січня 2002 року, яким Лисичанський місцевий суд присудив заявнику компенсацію за знецінення коштів, все ще залишається невиконаним. При цьому, ЄСПЛ звертається до своїх висновків щодо аргументів Уряду про національні засоби правового захисту. За цих підстав, Суд вирішує, що заявник не мав

ефективних національних засобів правового захисту, як цього вимагає стаття 13 Конвенції, для відшкодування шкоди, спричиненої затримками у цій справі (див. «Войтенко проти України» (980_223), заява № 18966/02, рішення від 29 червня 2004 року, параграфи 46–48). Отже, це положення було порушене [244].

Норми Законів України «Про виконавче провадження» (ст. 5), «Про органи та осіб, які здійснюють примусове виконання судових рішень і рішень інших органів» [245], встановлюють примусове виконання рішень, здійснюється державною виконавчою службою на підставі виконавчих документів, визначених цим Законом. Відповідно до цих Законів, підлягають виконанню державною виконавчою службою такі виконавчі документи: виконавчі листи, що видаються судами, і накази, зокрема на підставі рішень третейського суду; ухвали, постанови судів у цивільних, адміністративних справах; посвідчення комісій з трудових спорів, що видаються на підставі відповідних рішень таких комісій; рішення інших органів державної влади, якщо їх виконання за законом покладено на державну виконавчу службу; рішення ЄСПЛ з урахуванням особливостей, передбачених Законом України «Про виконання рішень та застосування практики Європейського суду з прав людини».

Тенденціями удосконалення рішень ЄСПЛ у справах захисту трудових прав є, зокрема: а) формування організаційно-правових та інформаційно-правових механізмів підтримки громадян, які звертаються до ЄСПЛ; б) удосконалення механізмів дотримання та виконання рішень ЄСПЛ; в) удосконалення механізмів імплементації рішень ЄСПЛ уповноваженими органами влади та місцевого самоврядування; г) удосконалення механізмів дотримання рішень ЄСПЛ при винесенні національними судами судових рішень; ґ) запровадження державного та громадського інституційного моніторингу дотримання рішень ЄСПЛ.

Висновки до Розділу 3

1. Індивідуальний трудовий спір – це неврегульовані розбіжності між працівником та роботодавцем з питань застосування норм актів трудового законодавства, актів соціального партнерства, локальних нормативних актів, трудового договору або встановлення, зміни чи припинення умов праці, оформлені та передані на розгляд уповноваженого юрисдикційного органу відповідно та у порядку, передбаченому законодавством. Основними ознаками індивідуального трудового спору є: а) неврегульовані розбіжності між сторонами трудового договору (в окремих випадках, особи – майбутнього працівника); б) тісно пов’язані із захистом трудових прав та інтересів; в) виникають з приводу застосування норм актів трудового законодавства, актів соціального партнерства, локальних нормативних актів, трудового договору; г) виникають з приводу або встановлення, зміни чи припинення умов праці; ґ) розбіжності мають бути у належний спосіб оформлені, відповідно до встановлених норм та правил; д) оформлені розбіжності (здебільшого, у вигляді заяви, іншого процесуального документа) та передані на розгляд юрисдикційного органу; е) вирішуються відповідно до положень КЗпП України та відповідно процесуального законодавства; є) специфічна процедура обчислення процесуальних строків.

2. Нормативно-правове забезпечення вирішення індивідуальних трудових спорів (конфліктів) – це науково-обґрунтований процес нормативно-правового регулювання процедур вирішення індивідуальних трудових спорів. Основними ознаками нормативно-правового забезпечення вирішення індивідуальних трудових спорів є: 1) пріоритетність законодавчого регулювання вирішення індивідуальних трудових спорів (конфліктів); 2) спрямованість на формування сучасних процедур вирішення індивідуальних трудових спорів (конфліктів); 3) передбачають механізми захисту права на працю та інших тісно пов’язаних із ним прав; 4) включають

досудові, судові та спеціальні процедури вирішення індивідуальних трудових спорів (конфліктів).

3. Основними тенденціями новітнього нормативно-правового забезпечення вирішення індивідуальних трудових спорів є: 1) розвиток інклюзивного ринку праці; 2) здійснення сучасної реформи правосуддя, з огляду на мету щодо доступності та ефективного захисту права та працю та інших трудових прав; 3) розробка та ухвалення новітньої, науково обґрунтованої концепції кодифікації трудового законодавства; 4) розробка та ухвалення новітнього кодифікованого трудового та трудового процесуального законодавства, на основі відповідної концепції, враховуючи міжнародний та національний досвід, досягнення провідних шкіл трудового права; 5) запровадження постійних моніторинг щодо дотримання права на працю та інших трудових прав.

4. Вирішення індивідуальних трудових спорів у суді – це науково обґрунтована система стадій звернення до суду, розгляду та винесення ним рішень у індивідуальних трудових спорах, відповідно та у порядку, передбаченому законодавством. Основними ознаками вирішення індивідуального трудового спору у суді є: спрямованість на захист права на працю та інших трудових прав; передбачення виникнення індивідуального трудового спору, вирішення якого знаходиться у компетенції суду; передбачення винесення сторонами індивідуального трудового спору на розгляд суду; передбачення дотримання встановлення трудо-процесуальних процедур; передбачення дотримання встановлених цивільно-процесуальних (адміністративно-процесуальних) процедур; передбачає винесення судом відповідного рішення; допуск можливості оскарження рішення суду; передбачення виконання рішення суду у встановленому законом порядку.

5. Тенденціями удосконалення вирішення індивідуального трудового спору у суді є: здійснення ефективної реформи ринку праці та новітньої судово-правової реформи; передбачення спрощеної процедури звернення до суду за захистом трудових прав, зокрема щодо підготовки та подачі позовної

заяви, інших документів; передбачення дієвих механізмів доступності права на звернення до суду за захистом трудових прав для осіб з інвалідністю та інших соціально вразливих категорій працівників; законодавче закріплення трудо-процесуальних процедур вирішення індивідуальних трудових спорів у судовому порядку; доопрацювання проекту Трудового кодексу шляхом внесення коректив щодо прозорості, доступності, відкритості вирішення індивідуальних трудових спорів у судовому порядку, як складова ухвалення комплексної судово-правової реформи на основі узгодження інтересів роботодавців, працюючих та держави, з огляду на здобутки правової доктрини, напрацювань провідних шкіл трудового права, експертів; розробка проекту Трудового процесуального кодексу України, як складова ухвалення комплексної судово-правової реформи на основі узгодження інтересів роботодавців, працівників та держави, з огляду на здобутки правової доктрини, напрацювань провідних шкіл трудового права, експертів; ухвалення Трудового та Трудового процесуального кодексів України, як результат консенсусу суспільства, держави, наукових шкіл соціального права.

6. Концептуальними засадами судово-правової реформи мають стати: верховенство права; гармонізація інтересів суспільства та держави; наукова обґрунтованість; доступність правосуддя; незалежність судової влади; професійність, неупередженість здійснення правосуддя; професійний, морально-етичний добір суддів; мінімальний вік судді сорок років; професійні, соціальні гарантії суддям; доступність рішень судів та доступність процедур оскаржень; громадський, професійний та науково-експертний контроль.

7. Останнім часом в України посилюється тенденція щодо чисельності індивідуальних трудових спорів (конфліктів), що пов’язано із такими головними чинниками, як: відсутність якісних та системних реформ ринку праці; складність та нереформованість чинного трудового законодавства; неефективність права на працю та інших, тісно пов’язаних із ним трудових

прав; складність та недосконаліть механізмів реалізації, гарантування та правової охорони трудових прав; відсутність механізмів поваги до трудових прав, їх дотримання; наявність численних трудових правопорушень; відсутність ефективних примирних процедур; відсутність достатніх механізмів нагляду та контролю у сфері праці тощо. При цьому, ключового значення, з погляду порушеної проблематики, набуває криза законодавчого забезпечення вирішення індивідуальних трудових спорів.

Вирішення судом індивідуальних трудових спорів про поновлення на роботі – це науково обґрунтована система стадій розгляду та вирішенням судом трудових спорів пов'язаних із поновленням на роботі працівника, відповідно та у порядку, передбаченому законодавством.

Основними ознаками вирішення індивідуального трудового спору про поновлення на роботі є: передбачення виникнення індивідуального трудового спору, пов'язаного із незаконним звільненням та/або незаконним переведенням працівника; передбачення дотриманням сторонами низки стадій судового вирішення трудового спору; передбачення винесення сторонами індивідуального трудового спору на розгляд суду з вимогою поновлення на роботі; передбачення дотримання спеціальних трудо-процесуальних процедур; передбачення дотримання встановлених цивільно-процесуальних (адміністративно-процесуальних) процедур; передбачення винесення судом відповідного рішення; допуск можливості оскарження рішення суду; передбачення негайного виконання рішення суду у встановленому законом порядку.

8. Основними стадіями вирішення індивідуального трудового спору про поновлення на роботі є: 1) виникнення трудового спору щодо незаконного звільнення та/або незаконного переведення на іншу роботу; 2) досудове врегулювання спору шляхом звернення до роботодавця з вимогою поновити на роботі; 3) звернення до суду з позовною заявою про поновлення на роботі; 4) судовий розгляд та вирішення індивідуального трудового спору про поновлення на роботі по суті, винесення відповідного

рішення; 5) набрання чинності судовим рішенням, його виконання; 6) оскарження судового рішення.

9. Процедура оскарження рішень судів в індивідуальних трудових спорах спрямована на: 1) ефективний захист права на працю та інших трудових прав; 2) перевірка законності відповідних рішень судів; 3) винесення справедливих, об’єктивних та неупереджених відповідних рішень судів; 4) допустимість міжнародної (європейської) перевірки законності відповідних рішень судів.

10. Основними видами оскарження рішень судів у індивідуальних трудових спорах є: 1) апеляційне оскарження; 2) касаційне оскарження; 3) конституційне оскарження; 4) звернення до Європейського суду з прав людини.

11. Апеляційне оскарження рішень судів у індивідуальних трудових спорах – це визначена науково-обґрунтована процедура оскаржень до апеляційного суду рішень судів першої інстанції у індивідуальних трудових спорах у порядку, передбаченому законодавством. Основними ознаками є: а) встановлена процедура оскаржень до апеляційного суду; б) стосується рішень судів першої інстанції; в) передбачення підготовки та подачі апеляційної скарги, з урахуванням приписів норм трудового та цивільного процесуального права; г) апеляційне провадження провадиться із урахуванням норм цивільного процесуального права; ґ) обґрунтованість постанови апеляційного суду, законність та об’єктивність, відповідність принципу верховенства права, наявність посилання на норми трудового та цивільного процесуального права; д) можливість перегляду рішень у касаційному порядку.

12. Касаційне оскарження рішень судів у індивідуальних трудових спорах – це визначена процедура оскаржень до касаційного суду рішень судів першої інстанції (апеляційних судів) у індивідуальних трудових спорах у порядку, передбаченому законодавством. Основними ознаками є: а) встановлення процедури оскаржень до касаційного суду; б) взаємозв’язок

рішень судів першої інстанції (судів апеляційної інстанції); в) урахування приписів норм трудового та цивільного процесуального права; г) провадження з урахуванням норм цивільного процесуального права; ґ) обґрунтованість, законність та об’єктивність, відповідність принципу верховенства права, наявність посилання на норми трудового та цивільного процесуального права; д) можливість перегляду через подання конституційної скарги та звернення до ЄСПЛ.

Крім того, необхідно посилити наявну практику спеціалізації суддів у судах першої інстанції, апеляційних, касаційних судах щодо вирішення трудових спорів (конфліктів).

13. Конституційна скарга щодо рішень судів у індивідуальних трудових спорах – це визначена процедура подачі до Конституційного Суду України у належним спосіб обґрунтованої та вмотивованої, скарги щодо рішень судів у індивідуальних трудових спорах у порядку, передбаченому спеціальним законодавством. Основними ознаками є: а) встановлена процедура подачі конституційної скарги; б) стосується рішень судів у індивідуальних трудових спорах; в) передбачення підготовки та подачі конституційної скарги з урахуванням норм спеціального законодавства; г) урахуванням норм конституційно-процесуального права; ґ) обґрунтованість рішення Конституційного Суду України, законність та об’єктивність, відповідність принципу верховенства права, наявність посилання на норми трудового та цивільного процесуального права, конституційного права; д) набуття рішеннями Конституційного Суду України чинності у встановленому порядку.

14. Звернення до Європейського суду з прав людини – це встановлена процедура звернення до Європейського суду з прав людини за захистом порушеного права на працю та/або іншого трудового права, з урахуванням процедур, визначених нормами Конвенції Ради Європи про захист прав людини і основоположних свобод.

15. У нинішніх умовах, коли в Україні відбувається досить складний процес становлення соціального партнерства, наявною проблемою є недосконаліть трудового законодавства, механізмів захисту трудових прав, спостерігається достатньо гостра тенденція зростання кількості колективних трудових спорів (конфліктів). До ключових передумов, пов'язаних із зростанням кількості колективних трудових спорів (конфліктів), належать: нереформованість ринку праці; недосконаліть механізмів соціального партнерства, зокрема соціального діалогу; відсутність належного нормативно-правового забезпечення функціонування соціального партнерства, зокрема соціального діалогу; недосконаліть наявної моделі врегулювання колективних трудових спорів (конфліктів); неефективність примирних процедур; недосконаліть механізмів реалізації права на страйк; відсутність ефективного нагляду та контролю у сфері праці тощо. Поряд з тим, вагомого значення, з погляду порушеної проблематики, набуває недосконаліть нормативно-правового забезпечення вирішення колективних трудових спорів (конфліктів).

РОЗДІЛ 4
НОРМАТИВНО-ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ВИРІШЕННЯ КОЛЕКТИВНИХ ТРУДОВИХ СПОРІВ (КОНФЛІКТІВ)

4.1 Поняття та ознаки нормативно-правового забезпечення вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)

Просування України шляхом організації, проведення реформи ринку праці тісно пов’язано із формуванням сучасної та ефективної моделі соціального партнерства, що включає об’єктивну необхідність удосконалення механізмів захисту права на працю та інших тісно пов’язаних із ним прав [86]. Міжнародний та національний досвід показує, що саме через соціальне партнерство, зокрема соціальний діалог [246], можна забезпечити урахування потреб, інтересів, запитів працюючих та роботодавців, що дасть змогу значною мірою забезпечити запобігання правопорушенням у сфері праці. У юридичній літературі зазначено, що відносини соціального діалогу являють собою цілу систему відносин, яка включає колективні трудові відносини щодо проведення колективних переговорів, укладення колективних угод і договорів, проведення взаємних консультацій, участі працівників в управлінні організаціями та реалізації інших форм соціального діалогу у сфері праці. При цьому, вчені відзначають, що відносини соціального діалогу врегульовані правовими нормами, і у такий спосіб, відносини у суспільному бутті існують як правовідносини. Правовідносини соціального діалогу у сфері праці – це врегульовані нормами трудового права колективні трудові відносини між суб’єктами соціального діалогу, спрямовані на узгодження їх інтересів при регулюванні трудових і пов’язаних з ними соціально-економічних відносин, а також при вирішенні трудових спорів [246]. У контексті цього, з-поміж пріоритетів розвитку новітньої моделі соціального партнерства, важливе місце належить

вирішенню проблем щодо попередження (запобігання) колективних трудових спорів (конфліктів).

Зокрема, в нинішніх умовах, коли в Україні відбувається досить складний процес становлення соціального партнерства, наявна проблема недосконалості трудового законодавства, механізмів захисту трудових прав, спостерігається достатньо гостра тенденція зростання кількості колективних трудових спорів (конфліктів). Крім того, до ключових передумов, пов’язаних із зростанням кількості колективних трудових спорів (конфліктів), потрібно віднести: нереформованість ринку праці; недосконалість механізмів соціального партнерства, зокрема соціального діалогу; відсутність належного нормативно-правового забезпечення функціонування соціального партнерства, зокрема соціального діалогу; недосконалість наявної моделі врегулювання колективних трудових спорів (конфліктів); неефективність примирних процедур; недосконалість механізмів реалізації права на страйк; відсутність ефективного нагляду та контролю у сфері праці тощо. Поряд із тим, важливого значення, з погляду порушеної проблематики, набуває недосконалість нормативно-правового забезпечення вирішення колективних трудових спорів (конфліктів). Так, чинний КЗпП України було ухвалено у період радянської доби, тобто панування радянської моделі функціонування відносин з питань праці, яка не приділила уваги проблемам формування механізмів соціального партнерства, зокрема соціального діалогу, а навпаки, фіксувала домінантні інтереси роботодавців, які ототожнювалися по суті із державою. Намагання у державі хаотично означити систему соціального діалогу, зокрема через колективно-договірне регулювання відносин у сфері праці, не дало змоги здійснити ефективне нормативно-правове забезпечення [247]. Законодавець трактує соціальний діалог, як «процес визначення та зближення позицій, досягнення спільних домовленостей та прийняття узгоджених рішень сторонами соціального діалогу, які представляють інтереси працівників, роботодавців та органів виконавчої влади і органів місцевого самоврядування, з питань формування та реалізації

державної соціальної та економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин» (ст. 1 Закону України «Про соціальний діалог в Україні»). При цьому, законодавче розуміння цієї важливої категорії не містить якісної змістовної складової, що не дає змоги розробити належну її модель. До того ж, норми Закону України «Про соціальний діалог в Україні» не зосереджують увагу на питаннях соціального партнерства. Крім того, достатньо складним є механізм формування суб'єктів соціального партнерства, зокрема соціального діалогу [95]. У юридичній літературі відзначено, що до основних принципів соціального діалогу у сфері праці належать: рівноправність та паритетність сторін соціального діалогу; відкритість, добровільність та конструктивність соціального діалогу; дотримання суб'єктами соціального діалогу законів та інших нормативно-правових актів; повноважне представництво сторін; сумлінність сторін при здійсненні взаємодії та інші [246]. У контексті цього, доречно було б акцентувати увагу на принцип запобігання виникнення трудових спорів (конфліктів) з питань соціального діалогу (соціального партнерства). На думку Д. А. Панькова, принципами правового регулювання колективних трудових відносин потрібно вважати, зокрема, такі принципи: свободи об'єднання; соціального діалогу у сфері праці; реального визнання права на колективні переговори; забезпечення участі працівників та їх представників в управлінні організацією; забезпечення права на вирішення колективних трудових спорів (конфліктів), включаючи право на страйк. Крім того, трудовому праву загалом властиві такі принципи: принцип недопущення погіршення становища працівників, порівняно з рівнем, передбаченим чинним законодавством, і заборона зловживання трудовими правами; гарантування індивідуальних та колективних трудових прав та інтересів працівників і роботодавців; захист трудових прав та інтересів працівників і роботодавців [248]. Прийнятним є принцип забезпечення права на вирішення колективних трудових спорів (конфліктів), включаючи право на страйк. Однак, з огляду на нинішні умови, логічним було б стверджувати про

важливість попередження (запобігання) виникнення трудових спорів (конфліктів), що дасть змогу значно посилити ефективність відносин соціального діалогу (соціального партнерства).

В. М. Дейнека підкреслює, що на відміну від індивідуальних трудових спорів, Законом України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» від 3 березня 1998 р., врегульовано процедуру доюрисдикційного вирішення колективного трудового спору (конфлікту), яка є обов'язковою. Законом встановлено процедуру переговорів сторін до утворення примирних органів: порядок формування вимог найманих працівників, профспілок (ст. 4), порядок і строки розгляду вимог найманих працівників або профспілки (ст. 5), примирні процедури вирішення колективного трудового спору (конфлікту). Тобто визначається процедура переговорів до утворення примирних органів через механізм взаємних прав і обов'язків сторін. Закріплені у цих статтях обов'язки представників роботодавця забезпечені санкціями на випадок їх невиконання, шляхом притягнення до дисциплінарної або адміністративної відповідальності (ч. 2 ст. 31). Недотримання сторонами колективного трудового спору порядку доюрисдикційного вирішення колективного трудового спору має правові наслідки для працівників, а саме визнання страйку незаконним (ст. 22 Закону) [187].

З погляду права, нормативно-правове забезпечення вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) спрямоване на: 1) формування сучасної, ефективної моделі соціального партнерства на основі консолідації інтересів, потреб, запитів працюючих, роботодавців, місцевого самоврядування та держави; 2) попередження трудових правопорушень; 3) вироблення сучасної, ефективної концепції вирішення колективних трудових спорів (конфліктів); 4) забезпечення ефективних механізмів реалізації працюючими права на страйк; 5) належне правове регулювання вирішення колективних трудових спорів (конфліктів).

У юридичній літературі проблематику щодо нормативно-правового забезпечення вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) в умовах формування новітнього ринку праці досліджували у своїх працях такі вчені-юристи: В. М. Андріїв, В. С. Венедіктов, С. В. Венедіктов, С. Я. Вавженчук, С. В. Вишновецька, І. В. Зуб, М. І. Іншин, В. Л. Костюк, В. В. Лазор, С. С. Лукаш, А. Р. Мацюк, С. М. Синчук, О. В. Тищенко, Н. М. Хуторян, П. Д. Пилипенко, С. В. Попов, С. М. Прилипко, О. І. Процевський, В. О. Процевський, Г. І. Чанишева, В. І. Щербина, О. М. Ярошенко та інші.

Доктринальні підходи та концептуальні положення щодо розвитку сучасної моделі соціального партнерства в Україні мають достатньо виважений і принциповий характер, що з правової позиції має посилювати та підвищувати ефективність ринку праці. Водночас, ураховуючи тенденції розвитку суспільства та держави, об’єктивну необхідність, посилення розвитку ринку праці, розбудову ефективної моделі соціального партнерства, на окрему увагу заслуговують питання щодо нормативно-правового забезпечення процесу попередження правопорушень у сфері праці, а також забезпечення належної та ефективної концепції врегулювання колективних трудових спорів (конфліктів), як чинник подальшого розвитку доктрини трудового права і трудового законодавства.

За своєю сутністю, нормативно-правове забезпечення вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) характеризується тим, що: є результатом нормотворчої діяльності уповноважених органів державної влади та місцевого самоврядування, а також суб’єктів правовідносин соціального партнерства, зокрема соціального діалогу; має відповідати потребам та інтересам суб’єктів соціального партнерства на локальному, територіальному, галузевому, національному рівнях; в основі лежить принцип верховенства права; передбачає за пріоритет застосування примирних процедур; провадиться крізь призму норм Конституції, міжнародних договорів України, інших актів трудового законодавства, актів соціального партнерства, локальних нормативних актів.

У юридичній літературі підкреслюється, що принцип забезпечення права на вирішення колективних трудових спорів ґрунтується на положеннях ст. 44 Конституції України, ст. 2 КЗпП, яка закріплює право працівників на вирішення колективних трудових спорів, Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» від 3 березня 1998 року. У підрозділі проаналізовано міжнародні стандарти права на вирішення колективних трудових спорів (конфліктів), включаючи право на страйк, та відповідність норм національного трудового права [248].

На думку І. Я. Кисельова, предметом колективних трудових спорів є колективний інтерес тієї чи іншої групи; предметом колективного трудового спору може бути будь-яке питання, що зачіпає колективний інтерес працівників. При цьому, вчений наголошує, що вони можуть бути як із встановлення умов праці, так і із застосовування норм законів і колективних договорів [249]. Лютов Н. Л. відзначав, що легальні визначення трудового спору трактуються у різних державах різноманітно [250].

Провідне місце у нормативно-правовому забезпеченні вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) належить нормам Конституції України, як Основного Закону України, який декларуючи Україну як демократичну, соціальну та правову державу, визнає принцип верховенства права, а також закріплює фундаментальні соціально-економічні права людини, з-поміж яких ключове місце належить праву на страйк [124].

Ключова роль у нормативно-правовому регулюванні вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) належить міжнародним договорам. Насамперед, йдеться про конвенції та рекомендації МОП. У Конвенції МОП від 11 липня 1947 року № 84 про право на об’єднання і регулювання трудових конфліктів на територіях поза метрополіями передбачено, що роботодавці та працівники заохочуються до того, щоб уникати конфліктів, а у випадку, якщо вони виникнуть, до справедливого їх урегулювання шляхом примирення. Будь-яка процедура вирішення конфліктів між роботодавцями та працівниками має бути настільки простою і

швидкою, наскільки це можливо [187]. До ключових міжнародно-правових актів МОП можна також віднести Рекомендації № 91 (1951 р.) про колективні договори [251], Рекомендації № 92 (1951 р.) щодо добровільного примирення та арбітражу [252], Конвенції МОП № 154 (1981 р.) про сприяння колективним переговорам [253], Рекомендації № 163 (1981 р). щодо сприяння колективним переговорам [254] тощо.

КЗпП України, по суті достатньо поверхово регламентує відносини щодо вирішення колективних трудових спорів (конфліктів). За змістом ст. 2 цього Кодексу, працівники мають право «на вирішення колективних трудових конфліктів (спорів) у встановленому законом порядку, на участь в управлінні підприємством, установою, організацією….» та інші права, встановлені законодавством [169]. При цьому, Кодекс не встановлює процедуру вирішення колективних трудових спорів (конфліктів). Так, у контексті цього, відповідні питання регламентуються окремими законами про працю.

Закон України «Про колективні договори і угоди» (ст. 1) спрямований на визначення правових засад розробки, укладення та виконання колективних договорів і угод, з метою сприяння регулюванню трудових відносин та соціально-економічних інтересів працівників і роботодавців. Запроваджуючи процедуру проведення колективних переговорів, приписи цього Закону визначають загальні засади здійснення примирних процедур. Цим Законом (ст. 11) встановлено, що: для врегулювання розбіжностей під час ведення колективних переговорів, сторони використовують примирні процедури; якщо в ході переговорів сторони не дійшли згоди з незалежних від них причин, то складається протокол розбіжностей, до якого вносяться остаточно сформульовані пропозиції сторін про заходи, необхідні для усунення цих причин, а також про строки відновлення переговорів; протягом трьох днів після складання протоколу розбіжностей, сторони проводять консультації, формують із свого складу примирну комісію, а у разі недосягнення згоди, звертаються до посередника, обраного сторонами;

примирна комісія або посередник, терміном до семи днів розглядає протокол розбіжностей і виносить рекомендації щодо суті спору; у разі недосягнення згоди між сторонами відносно внесення рекомендації, допускається організація та проведення страйків у порядку, що не суперечить законодавству України.

Закон України «Про соціальний діалог в Україні» визначає правові засади організації та порядку ведення соціального діалогу в Україні, з метою вироблення та реалізації державної соціальної і економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин та забезпечення підвищення рівня і якості життя громадян, соціальної стабільності в суспільстві. Тобто, по суті, цей Закон можна вважати базовим, з позиції попередження порушень у сфері соціального партнерства, запобігання колективних трудових порушень.

З огляду на зміст ст. 3 Закону України «Про соціальний діалог в Україні», соціальний діалог здійснюється на принципах: законності та верховенства права; репрезентативності і правомочності сторін та їх представників; незалежності та рівноправності сторін; конструктивності та взаємодії; добровільності та прийняття реальних зобов'язань; взаємної поваги та пошуку компромісних рішень; обов'язковості розгляду пропозицій сторін; пріоритету узгоджувальних процедур; відкритості та гласності; обов'язковості дотримання досягнутих домовленостей; відповідальності за виконання прийнятих зобов'язань. Крім того, цим Законом (ст. 11) запроваджено Національну тристоронню соціально-економічну раду та її основні завдання, зокрема: вироблення консолідованої позиції сторін соціального діалогу щодо стратегії економічного і соціального розвитку України та шляхів вирішення наявних проблем у цій сфері; підготовка та надання узгоджених рекомендацій і пропозицій Президентові України, Верховній Раді України та Кабінету Міністрів України з питань формування і реалізації державної економічної та соціальної політики, регулювання трудових, економічних, соціальних відносин. Крім того, у Законі йдеться про

галузеву (міжгалузеву), територіальні ради (ст. ст. 15–18). З огляду на зміст положень цього Закону, його можна вважати рамковим.

Нормативно-правове забезпечення вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) здійснюється на підставі норм прийнятого 3 березня 1998 року Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» (далі – Закон № 137/98-ВР) [94], який визначає правові і організаційні засади функціонування системи заходів з вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) і спрямований на здійснення взаємодії сторін соціально-трудових відносин у процесі врегулювання колективних трудових спорів (конфліктів), що виникли між ними. Крім того, приписи Закону № 137/98-ВР поширюються на найманих працівників та організації, утворені ними відповідно до законодавства, для представництва і захисту їх інтересів, та на роботодавців, організації роботодавців та їх об’єднання.

Зважаючи на зміст Закону № 137/98-ВР, він складається із п’яти розділів, які включають 34 статті та Прикінцеві положення. Статтею 2 зазначеного Закону передбачено, що колективний трудовий спір (конфлікт) – це розбіжності, що виникли між сторонами соціально-трудових відносин, щодо: а) встановлення нових або зміни наявних 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. Отже, законодавець, даючи легальне визначення терміну «колективний трудовий спір», вказує, що він стосується питань: встановлення нових або зміни наявних 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.

Значною мірою характеристику колективного трудового спору надає специфіка його сторін. У ст. 3 Закону № 137/98-ВР визначено, що сторонами колективного трудового спору (конфлікту) є, по-перше, на виробничому

рівні – наймані працівники (окремі категорії найманих працівників) підприємства, установи, організації чи їх структурних підрозділів, або первинна профспілкова 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); по-друге, 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; по-третє, 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. Крім того, уповноважений найманими працівниками на представництво орган, є єдиним повноважним представником найманих працівників до моменту припинення такого спору (конфлікту).

У юридичній літературі відзначається, що колективний трудовий спір поєднує два аспекти: матеріально-правовий і процесуально-правовий. Матеріально-правовий аспект означає наявність конфліктної ситуації, що потребує сторонньої допомоги, яку можуть здійснити (надати) примирна комісія, незалежний посередник, трудовий арбітраж чи Національна служба посередництва і примирення. Процесуально-правовий аспект передбачає порядок безпосереднього вирішення колективного трудового спору цими посередницькими органами. Мета процесуальної діяльності примирної комісії, незалежного посередника, трудового арбітражу, Національної служби посередництва і примирення полягає у вирішенні конкретного колективного трудового спору у такий спосіб, щоб потреби та інтереси його

сторін були повністю задоволені. Результати процесуальної діяльності посередницьких органів повинні бути чітко відображені у відповідних юридичних документах [255].

Крім того, характеристика колективного трудового спору пов’язана з формуванням вимог найманих працівників. Вимоги найманих працівників на виробничому рівні формуються і затверджуються загальними зборами (конференцією) найманих працівників або формуються шляхом збору підписів і вважаються чинними, за наявності не менше половини підписів членів трудового колективу підприємства, установи, організації чи їх структурного підрозділу. Поряд із висуненням вимог, збори (конференція) найманих працівників визначають орган чи особу, які будуть представляти їх інтереси. Натомість, вимоги найманих працівників на галузевому, територіальному чи національному рівнях формуються і затверджуються: у випадках, коли інтереси найманих працівників представляє профспілка, об’єднання профспілок – рішенням виборного органу відповідної профспілки, об’єднання профспілок; у випадках, коли інтереси найманих працівників представляють інші уповноважені ними, організації (органи) – конференцією представників підприємств, установ, організацій, обраних зборами (конференцією) працівників підприємств, установ, організацій, які перебувають у стані трудового спору (конфлікту).

З погляду права, вимоги найманих працівників, профспілки чи об’єднання профспілок оформляються відповідним протоколом і надсилаються роботодавцю або уповноваженій ним особі, організації роботодавців, об’єднанню організацій роботодавців. Однак, діючи у межах компетенції, роботодавець або уповноважена ним особа, організація роботодавців, об’єднання організацій роботодавців, зобов’язані розглянути вимоги найманих працівників, категорій найманих працівників, колективу працівників чи профспілки та повідомити їх представників про своє рішення у триденний строк з дня одержання вимог. Якщо задоволення вимог виходить за межі компетенції роботодавця або уповноваженої ним особи,

організації роботодавців, об’єднання організацій роботодавців, вони зобов’язані надіслати їх у триденний строк з дня одержання вимог роботодавцю або до відповідного вищестоящого органу управління, який має право прийняти рішення. При цьому, строк розгляду вимог найманих працівників кожною інстанцією не повинен перевищувати трьох днів. Однак, загальний строк розгляду вимог і прийняття рішення (з урахуванням часу пересилання) не повинен перевищувати тридцяти днів з дня одержання цих вимог роботодавцем або уповноваженою ним особою, організацією роботодавців, об’єднанням організацій роботодавців до моменту одержання найманими працівниками чи профспілкою повідомлення від роботодавця, уповноваженої ним особи, організації роботодавців, об’єднання організацій роботодавців, власника, відповідного вищестоящого органу управління про прийняте рішення.

Рішення роботодавця, уповноваженої ним особи, організації роботодавців, об’єднання організацій роботодавців, власника, відповідного вищестоящого органу управління, викладається у письмовій формі і не пізніше наступного дня, надсилається уповноваженому представницькому органу іншої сторони колективного трудового спору (конфлікту) спільно із соціально-економічним обґрунтуванням.

Згідно зі ст. 6 Закону № 137/98-ВР, колективний трудовий спір (конфлікт) виникає з моменту, коли уповноважений представницький орган найманих працівників, категорії найманих працівників, колективу працівників або профспілки одержав від роботодавця, уповноваженої ним особи, організації роботодавців, об’єднання організацій роботодавців повідомлення про повну або часткову відмову у задоволенні колективних вимог і прийняв рішення про незгоду з рішенням роботодавця, уповноваженої ним особи, організації роботодавців, об’єднання організацій роботодавців, або коли строки розгляду вимог, передбачені цим Законом, закінчилися, а відповіді від роботодавця, уповноваженої ним особи, організації роботодавців, об’єднання організацій роботодавців не надійшло.

Про виникнення колективного трудового спору (конфлікту) орган, який представляє інтереси найманих працівників або профспілки, зобов'язаний у триденний строк письмово проінформувати роботодавця, місцевий орган виконавчої влади, орган місцевого самоврядування за місцезнаходженням підприємства та Національну службу посередництва і примирення [116].

У законодавстві окремих зарубіжних держав поняття колективних трудових спорів визначається по-різному. Зокрема, ст. 3 ТК Азербайджанської Республіки трактує колективний трудовий спір, як «розбіжність, що виникає з колективних вимог». Крім того, у Кодексі визначено, що колективні вимоги, шо висуваються працівниками або органами професійних спілок перед роботодавцями, їх об'єднаннями або відповідними органами виконавчої влади, пов'язані з укладенням колективних договорів, угод та їх виконанням, а також з іншими трудовими, соціальними і економічними питаннями [256]. У ст. 398 ТК Російської Федерації визначено, що колективний трудовий спір – це неврегульовані розбіжності між працівниками (їх представниками) і роботодавцями (їх представниками), з приводу встановлення і зміни умов праці (включаючи заробітну плату), укладення, зміни та виконання колективних договорів, угод, а також у зв'язку з відмовою роботодавця врахувати думку виборного представницького органу працівників при прийнятті локальних нормативних актів [257].

З погляду права, чинні приписи щодо нормативно-правового забезпечення вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) викликають низку застережень: 1) містять достатньо ускладнені процедури щодо виникнення колективного трудового спору (конфлікту); 2) не визначають чіткої системи стадій вирішення колективного трудового спору (конфлікту); 3) не достатньо чітко визначають процедури вирішення трудових колективних спорів (конфліктів) примирною комісією та трудовим арбітражем; 4) не достатньо чітко визначають процедуру проведення страйку. При цьому, основними чинниками належного нормативно-

правового забезпечення вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) є вжиття запобіжних заходів, які б давали змогу уникати таких спорів (конфліктів) [192].

У контексті формування сучасної моделі вирішення трудових спорів, вчені акцентують увагу на необхідність реформування системи розгляду трудових спорів що повинно передбачати комплексні дії щодо якісної зміни всієї системи матеріального і процесуального права, включаючи норми не лише трудового, а й цивільно-процесуального права. Розпорошену систему вирішення трудових спорів необхідно уніфікувати, посилюючи при цьому повноваження Національної служби посередництва і примирення, як органу, що має досвід у вирішенні трудових спорів та наявну систему регіональних представництв [258]. Подальший процес розвитку доктрини трудового права, трудового законодавства, здійснення його кодифікації [148], тісно пов’язаний із виробленням ефективної концепції вирішення колективних трудових спорів (конфліктів), які б мотивували сторін застосовувати юрисдикційні примирні процедури. Відповідно, значною мірою успішність кодифікації трудового законодавства залежатиме від того, наскільки оптимальною буде модель вирішення колективних трудових спорів (конфліктів). Крім того, у контексті досліджуваної проблематики, на окрему увагу заслуговують питання щодо можливості надання суб’єктам соціального партнерства запроваджувати особливості врегулювання колективних трудових спорів (конфліктів) на підставі колективних договорів, угод.

Так, Г. І. Чанишева трактує поняття колективного трудового спору через дві основні ознаки – предмет можливих розбіжностей і сторони спору. Вчена акцентує на недостатньо чітке визначення сторін колективного трудового спору, як сторін соціально-трудових відносин, через що на практиці нерідко відбувається сплутування сторони спору та її представника. При цьому, науковець підкреслює, що стороною колективних трудових спорів на усіх чотирьох рівнях повинні визнаватися наймані працівники (колективи найманих працівників), від імені яких можуть виступати

профспілки або інші представники, і роботодавці, інтереси яких представляють організації роботодавців [259].

На думку М. В. Сокола, підставою виникнення спору є неврегульовані шляхом переговорів розбіжності між суб'єктами соціально-трудових відносин. Вирішення спору відбувається на основі примирної процедури. Підставою виникнення конфлікту є відмова роботодавця виконати рішення примирних органів чи неприйняття цими органами рішення, яке задовольнило б обидві сторони. Вирішення конфлікту здійснюється шляхом проведення страйку та переговорів сторін, за обов'язкової участі незалежного посередника. Відповідно до послідовності задоволення вимог найманих працівників, повинна створюватися сучасна система вирішення суперечностей між основними сторонами соціально-трудових відносин [160, с. 10]. Крім того, у юридичній літературі підкреслюється, що характерними ознаками колективного трудового конфлікту є, зокрема такі: а) предметом є встановлення нового права; б) може бути на виробничому, галузевому, регіональному і національному рівнях; в) вихідною підставою виникнення є формування найманими працівниками у встановленому порядку, своїх вимог щодо зміни умов праці. Сторонами колективного трудового спору або колективного трудового конфлікту на виробничому рівні є роботодавець і трудовий колектив підприємства в особі свого представницького органу. Стороною колективного трудового конфлікту, що протистоїть роботодавцям на галузевому, регіональному, національному рівнях, є представницький орган, сформований або призначений відповідними трудовими колективами найманих працівників [116].

Єрохін С. В. відзначав, що принципами вирішення колективних трудових спорів є, зокрема, принципи: 1) рівноправності сторін спору; 2) вирішення спорів за ініціативою та згодою сторін; 3) самостійності сторін у виробленні умов угоди про врегулювання спору; 4) зведення до мінімуму процесуальних вимог до порядку вирішення спору; 5) мирного та об'єктивного характеру розгляду суперечностей; 6) безпосереднього

представництва сторін в органах, що розглядають трудовий спір; 7) обов'язковість рішень, винесених за трудовими спорами; 8) соціальне партнерство; 9) реальність забезпечення зобов'язань, узятих на себе сторонами колективного трудового спору; 10) контроль за виконанням зобов'язань, згідно з угодою про врегулювання спору. Наведені принципи є характерними лише для стадії вирішення суперечностей самими сторонами спору і можуть застосовуватися лише під час розгляду спору примирною комісією [255].

Для сучасної моделі вирішення колективного трудового спору (конфлікту) характерним є застосування примирно-юрисдикційних процедур (примирні процедури). У юридичній літературі акцентовано увагу на такі етапи (стадії) примирної процедури вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): безпосередньо примирну процедуру; примирно-посередницьку процедуру; примирно-третейську процедуру. Безпосередньо примирна процедура передбачає вирішення розбіжностей, що виникли, самими сторонами в ході переговорів, а у разі недосягнення угоди – примирною комісією, створеною з представників сторін. Примирно-посередницька процедура – це вирішення колективного трудового спору примирною комісією за участю незалежного посередника, а за проектом Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів» – вирішення спору за участю трудового медіатора. Примирно-третейська процедура передбачає розгляд та вирішення колективного трудового спору трудовим арбітражем [187, с. 49].

Нормативно-правове забезпечення вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) – це науково-обґрунтований процес нормативно-правового забезпечення процедур вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) уповноваженими юрисдикційними органами та/або шляхом організації страйку у порядку, передбаченому чиним законодавством.

Основними ознаками нормативно-правового забезпечення вирішення колективних трудових спорів є зокрема: пріоритетність законодавчого регулювання вирішення колективних трудових спорів (конфліктів); спрямованість на вирішення трудових спорів (конфліктів), які виникають із: а) встановлення нових або зміни наявних 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; характеризується запровадженням спеціальної процедури оформлення вимог, виникнення колективного трудового спору (конфлікту); характеризується наявністю спеціальних юрисдикційних органів; характеризується специфікою процедур та етапів вирішення колективного трудового спору (конфлікту); допускає здійснення права на страйк.

Основними тенденціями удосконалення нормативно-правового забезпечення врегулювання колективних трудових спорів (конфліктів) є: 1) розвиток ефективної моделі соціального партнерства, яка б відображала, оптимально поєднувала інтереси, потреби, запити працюючих, роботодавців, місцевого самоврядування та держави; 2) розробка та затвердження Національної стратегії розвитку соціального партнерства, яка б передбачала механізми запобігання правопорушенням з питань праці; 3) розробка та ухвалення Трудового кодексу України, з урахуванням міжнародного та національного досвіду, досягнень провідних шкіл трудового права, який має запроваджувати сучасну модель соціального партнерства, механізми попередження правопорушень у сфері праці; 4) розробка та ухвалення Трудового процесуального кодексу України, який має забезпечити ефективну модель врегулювання колективних трудових спорів (конфліктів); 5) запровадження постійного моніторингу дотримання права на працю та інших трудових прав.

4.2 Нормативно-правове забезпечення вирішення трудових спорів (конфліктів) примирно-юрисдикційними органами

Для вирішення колективних трудових спорів (конфліктів), характерними ознаками є наявність спеціальних юрисдикційних органів, а також спеціальних юрисдикційних процедур, зокрема процедур примирення та посередництва. У юридичній літературі зазначено, що терміни «примирення» та «посередництво» за змістом є різними, однак тісно пов’язаними поняттями [160].

Процедури полягає в тому, що сторони конфлікту під керівництвом посередника, детально обговорюють розбіжності. Завдання посередника зводиться до пошуку і формулювання рішення, яке влаштує обидві сторони. При цьому, посередник пропонує можливі варіанти примирення, сторони самі обирають прийнятний варіант і приймають остаточне рішення. Посередники можуть призначатися для розгляду конкретного спору або діяти постійно для певних категорій працівників. У більшості спорів посередником виступає одна людина – урядовий чиновник або приватна особа. У деяких випадках, примирення здійснюється колегією посередників, до складу якої входять незалежний голова і два (або рівна кількість) членів – представників сторін. Іноді індивідуальне та колегіальне посередництво використовуються як два послідовні етапи єдиної процедури [187].

За сутністю, вирішення колективних трудових спорів спрямоване на: 1) забезпечення правової охорони та захисту трудових прав та інтересів на локальному, територіальному, галузевому та національному рівнях; 2) попередження та запобігання правопорушень у сфері праці; 3) забезпечення соціального партнерства та миру на локальному, територіальному, галузевому та національному рівнях; 4) підвищення ефективності, дієвості та доступності нормативно-правового регулювання відносин у сфері праці. При цьому, вирішення колективних трудових спорів включає механізм захисту колективних трудових прав. Г. І. Чанишева зазначала, що права у сфері

праці, як і права людини загалом, були задумані, як індивідуальні. Однак вони мають колективний аспект: такі індивідуальні трудові права, як робочий час, охорона праці та тощо, фактично мають сенс, якщо вони реалізуються колективно. Натомість, деякі з колективних трудових прав (право на свободу об'єднання, право на страйк) містять індивідуальну складову. Крім того, Г. І. Чанишева акцентувала, що здійснення колективних прав не може защемляти індивідуальні трудові права працівника, знижувати закріплений законодавством їхній рівень [259].

З огляду на те, що за правилами ст. 2 Закону № 137/98-ВР, колективний трудовий спір виникає як розбіжності, що виникли між сторонами соціально-трудових відносин, щодо: встановлення нових або зміни наявних 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, то його вирішення значною мірою залежить від компетенції відповідного юрисдикційного органу. У ст. 7 Закону № 137/98-ВР закріплено, що 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 [260].

У такий спосіб, юрисдикція відповідних органів стосовно вирішення колективного трудового спору конфлікту, має таку складову: по-перше, примирна комісія вирішує трудові спори щодо встановлення нових або зміни наявних соціально-економічних умов праці та виробничого побуту; укладення чи зміни колективного договору, угоди; по-друге, трудовий арбітраж вирішує трудові спори щодо виконання колективного договору, угоди або окремих їх положень; невиконання вимог законодавства про працю [261].

У юридичній літературі підкреслюється, що примирна комісія, незалежний посередник та трудовий арбітраж утворюються чи визначаються безпосередньо сторонами спору і мають тимчасовий характер (зазначені органи віднесено до посередницьких органів першого рівня). Четвертий орган – Національна служба посередництва і примирення – утворюється Президентом України і має постійно діючий характер (орган посередництва другого рівня). Основною метою трьох перших органів є допомога у вирішенні конкретного колективного трудового спору (конфлікту), а мета Національної служби посередництва і примирення має багатоаспектний склад, зокрема: аналіз усіх обставин, пов'язаних з виникненням, розвитком та вирішенням колективних трудових спорів; підготовка фахівців, здатних вирішувати спори на високому професійному рівні; посередництво у вирішенні колективних трудових спорів (конфліктів) [255].

Насамперед, важливо відзначити, що примирна комісія та трудовий арбітраж вирішують колективні трудові спори (конфлікти) відповідно до встановлених примирно-юрисдикційних процедур.

Загальні вимоги до примирно-юрисдикційних процедур полягають у тому, що: жодна із сторін колективного трудового спору (конфлікту) не може ухилятися від участі в примирній процедурі; сторони колективного трудового спору (конфлікту), примирна комісія і трудовий арбітраж зобов'язані використати для врегулювання колективного трудового спору (конфлікту) всі можливості, не заборонені законодавством; якщо примирні органи не змогли врегулювати розбіжності між сторонами, причини розбіжностей з обґрунтуванням позицій сторін у письмовій формі доводяться до відома кожної із сторін колективного трудового спору (конфлікту); наймані працівники або уповноважений ними орган чи професійна спілка мають право, з метою виконання висунутих вимог, застосовувати усі дозволені законодавством засоби.

Крім того, незалежним посередникам, членам примирних комісій та трудових арбітражів на час роботи у примирних органах гарантується

збереження місця роботи (посади) і середнього заробітку, а також на них поширюються гарантії, передбачені трудовим законодавством України для виборних профспілкових працівників, членів рад (правлінь) підприємств і рад трудових колективів.

Згідно зі ст. 252 КЗпП України, працівникам підприємств, установ, організацій, обраним до складу виборних профспілкових органів, гарантуються можливості для здійснення їх повноважень. Зокрема, вони мають такі соціально-трудові гарантії: зміна умов трудового договору, оплати праці, притягнення до дисциплінарної відповідальності працівників, які є членами виборних профспілкових органів, допускається лише за попередньою згодою виборного профспілкового органу, членами якого вони є; звільнення членів виборного профспілкового органу підприємства, установи, організації (зокрема структурних підрозділів), його керівників, профспілкового представника (там, де не обирається виборний орган професійної спілки), крім випадків додержання загального порядку, допускається за наявності попередньої згоди виборного органу, членами якого вони є, а також вищого виборного органу цієї професійної спілки (об'єднання професійних спілок); звільнення з ініціативи власника або уповноваженого ним органу працівників, які обиралися до складу профспілкових органів підприємства, установи, організації, не допускається протягом року після закінчення строку, на який обирався цей склад (крім випадків повної ліквідації підприємства, установи, організації, виявленої невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі, у зв'язку зі станом здоров'я, що перешкоджає продовженню цієї роботи, або вчинення працівником дій, за які законом передбачена можливість звільнення з роботи чи служби), однак, така гарантія не надається працівникам у разі дострокового припинення повноважень у цих органах, у зв'язку з неналежним виконанням своїх обов'язків або за власним бажанням, за винятком випадків, якщо це пов'язано зі станом здоров'я; працівникам, звільненим у зв'язку з обранням їх до складу виборних профспілкових

органів, після закінчення строку їх повноважень надається попередня робота (посада) або за згодою працівника, інша рівноцінна робота (посада); членам виборних профспілкових органів, не звільненим від своїх виробничих чи службових обов'язків, надається на умовах, передбачених колективним договором, вільний від роботи час із збереженням середньої заробітної плати, для участі в консультаціях і переговорах, виконання інших громадських обов'язків в інтересах трудового колективу, а також на час участі в роботі виборних профспілкових органів, але не менше двох годин на тиждень; на час профспілкового навчання працівникам, обраним до складу виборних профспілкових органів підприємства, установи, організації, надається додаткова відпустка, тривалістю до 6 календарних днів із збереженням середньої заробітної плати за рахунок власника або уповноваженого ним органу; за працівниками, обраними до складу виборних органів профспілкової організації, що діє на підприємстві, в установі, організації, зберігаються соціальні пільги та заохочення, встановлені для інших працівників за місцем роботи, відповідно до законодавства; на підприємстві за рахунок його коштів, цим працівникам можуть бути надані додаткові пільги, якщо це передбачено колективним договором.

Крім того, незалежному посереднику, члену примирної комісії і трудового арбітражу оплата праці, в розмірі не менше середньомісячної заробітної плати та відшкодування витрат, пов'язаних з участю у примирній процедурі, провадяться за рахунок сторін колективного трудового спору (конфлікту) за домовленістю, а якщо сторони не дійшли згоди – в рівних частках.

Вирішення колективного трудового спору пов'язано з ефективністю примирно-юрисдикційних процедур. Так, А. М. Лушніков і М. В. Лушнікова відзначають, що примирно-посередницькі та арбітражні процедури використовуються для розгляду спору про право. Спори про інтереси розглядаються, здебільшого, у примирно-посередницькому порядку. Сутність спору про інтерес (спору щодо встановлення нових умов праці,

укладення, зміни колективного договору) полягає в тому, що учасники спору, частіше працівники, звертаються із заявою (проханням) до роботодавця встановити нові умови праці, а роботодавець вправі, але не зобов'язаний, за законом це прохання задовольнити. Трудовий спір про інтерес за своєю природою передбачає примирно-посередницькі процедури. Примирно-посередницькі органи розглядають трудовий спір в узгоджувальному порядку за принципом доцільності, тому важливо знайти загальне компромісне рішення, яке влаштовує сторони конфлікту [262].

На думку С. В. Єрохіна, призначення нормативного визначення і правового регулювання основних питань, які виникають у процесі діяльності органів посередництва щодо вирішення колективних трудових спорів, полягає у стабілізації цих процесів, надання останнім властивостей прогнозування і передбачуваності. Основним завданням нормативно-правового забезпечення процесу посередництва спеціально утворених для цього органів між сторонами колективного трудового спору є створення таких умов, коли останні можуть швидко і цивілізовано дійти згоди з (тих) питань, що виникли під час колективно-договірного регулювання трудових та тісно пов'язаних з ними, відносин. Держава, встановлюючи правові межі діяльності сторін колективного трудового спору, визначає умови, форми і принципи сприйнятного їх існування у процесі задоволення своїх потреб та інтересів у сфері праці [255].

За своєю сутністю, примирна комісія – це орган, призначений для вироблення рішення, що може задовольнити сторони колективного трудового спору (конфлікту), та який складається із представників сторін. Подібний підхід викладено у п. 1.6 Положення про примирну комісію, затвердженого наказом НСПП від 18 листопада 2008 року № 130124 [263].

Цей орган утворюється з ініціативи однієї із сторін на виробничому рівні – у триденний, на галузевому чи територіальному рівні – у п'ятиденний, на національному рівні – у десятиденний строк з моменту виникнення колективного трудового спору (конфлікту) з однакової кількості

представників сторін. При цьому, порядок визначення представників до примирної комісії визначається кожною із сторін колективного трудового спору (конфлікту) самостійно. На час ведення переговорів і підготовки рішення примирної комісії, її членам надається вільний від роботи час [263].

У разі потреби, примирна комісія: залучає до свого складу незалежного посередника; консультується із сторонами колективного трудового спору (конфлікту), центральними та місцевими органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування та іншими зацікавленими органами. Організаційне та матеріально-технічне забезпечення роботи примирної комісії здійснюється за домовленістю сторін, а якщо сторони не досягли згоди – в рівних частках [263].

Отже, примирна комісія – це спеціальний юрисдикційний орган, призначений для вироблення рішення, що може задовольнити сторони колективного трудового спору (конфлікту) з встановленого кола питань у порядку, передбаченому законом та спеціальними процедурами, та який складається із представників сторін.

Вирішення колективного трудового спору примирною комісією має низку особливостей.

Згідно зі ст. 9 Закону № 137/98-ВР, сторони колективного трудового спору (конфлікту) зобов’язані надавати примирній комісії інформацію, необхідну для ведення переговорів. Члени примирної комісії не мають права розголошувати відомості, що є державною або іншою захищеною законом таємницею. Колективні трудові спори (конфлікти) розглядаються виробничою примирною комісією у п’ятиденний, галузевою та територіальною примирними комісіями – у десятиденний, примирною комісією на національному рівні – у п’ятнадцятиденний строк з моменту утворення комісій. За згодою сторін, ці строки можуть бути продовжені.

Крім того, примирна комісія може залучати незалежного посередника. Незалежний посередник – це визначена за спільним вибором сторін особа,

яка сприяє встановленню взаємодії між сторонами, проведенню переговорів, бере участь у виробленні примирною комісією взаємоприйнятного рішення.

У п. 3.2 Положення «Про примирну комісію», примирна комісія зобов'язана використати для врегулювання колективного трудового спору (конфлікту) всі можливості, не заборонені законодавством. При цьому, комісія зобов'язана вживати передбачені законами заходи щодо всебічного, повного і об'єктивного з'ясування обставин справи. Основними завданнями примирної комісії є: обмін думками представників сторін про умови та порядок вирішення колективного трудового спору (конфлікту); консультації представників сторін із заінтересованими органами державної влади, іншими компетентними організаціями, установами та фізичними особами; обговорення варіантів вирішення колективного трудового спору (конфлікту) і вибір з-поміж них найбільш прийнятного рішення.

Згідно з частиною першою статті 16 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», НСПП на прохання сторін колективного трудового спору (конфлікту) пропонує кандидатури незалежних посередників. При цьому, порядок залучення незалежного посередника до участі в роботі примирної комісії та вирішення колективного трудового спору примирною комісією за участю незалежного посередника, визначений Положенням про порядок розгляду колективного трудового спору (конфлікту) примирною комісією за участю незалежного посередника, затвердженого наказом НСПП від 11 травня 2004 року № 71126 [264] .

Плахотіна Н. А. відзначала, що норми Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» не встановлюють конкретні терміни виконання рішення примирної комісії, а отже, не зобов'язують вказувати терміни при винесенні рішення. Відповідно, на практиці нерідко зустрічаються ситуації, коли примирна комісія у своєму рішенні не вказує терміни його виконання, що приводить до невизначеності зобов'язань сторін колективного трудового спору (конфлікту) відносно

виконання прийнятого рішення [265]. Така позиція є прийнятною, оскільки її реалізація сприятиме ефективності рішень примирної комісії.

Дослідники підкреслюють, що розгляд колективного трудового спору примирною комісією є найоптимальнішою процедурою для досягнення взаємоприйнятного результату у вирішенні спору через те, що: сторони виходять на прямий контакт і мають змогу прояснити всю ситуацію навколо конфлікту; однакова кількість членів комісії від кожної сторони, яка врівноважує їх вплив на результат; є можливість врегулювати всі проблемні питання; це безоплатна процедура; відсутні обмеження у часі; є можливість залучати експертів з окремих питань; присутні кваліфіковані фахівці НСПП або незалежні посередники, які врегульовують процедурні питання, здійснюють консультування сторін з широкого спектру правових питань, сприяють встановленню взаємодії між сторонами, проведенню переговорів та, як результат, виробленню взаємоприйнятного рішення; рішення примирної комісії має для сторін обов’язкову силу і виконується в порядку і строки, які встановлені цим рішенням [266].

У юридичній літературі відзначено необхідність законодавчого уточнення порядку формування примирної комісії. Зазначено, що примирна комісія повинна утворюватися з ініціативи тієї сторони колективного трудового спору, від імені якої були висунуті вимоги. При цьому, з метою ефективного та швидкого вирішення колективного трудового спору під час примирної процедури, необхідно законодавчо закріпити поняття «ухилення від участі у примирній процедурі» та передбачити можливість притягнення роботодавця та/або уповноважений орган (особу) найманих працівників до відповідальності за порушення норм, що регулюють проведення згаданої процедури, а також потребує уваги питання розширення повноважень незалежного посередника. Діяльність зазначеної особи повинна розпочинатися одразу ж після того, коли наймані працівники прийняли рішення про виникнення колективного трудового спору, та здійснюватися

протягом усього часу врегулювання колективного трудового спору чи конфлікту [160].

З погляду права, рішення примирної комісії оформляється протоколом та має для сторін обов'язкову силу і виконується в порядку і строки, які встановлені цим рішенням. Після прийняття рішення щодо вирішення колективного трудового спору (конфлікту), примирна комісія припиняє свою роботу [267].

На відміну від примирної комісії, трудовий арбітраж – орган, який складається із залучених сторонами фахівців, експертів та інших осіб і приймає рішення по суті трудового спору (конфлікту). Трудовий арбітраж утворюється з ініціативи однієї із сторін або незалежного посередника у триденний строк, у разі: неприйняття примирною комісією погодженого рішення щодо вирішення колективного трудового спору (конфлікту) з питань, передбачених пунктами «а» і «б» статті 2 цього Закону; виникнення колективного трудового спору (конфлікту) з питань, передбачених пунктами «в» і «г» статті 2 цього Закону.

Кількісний і персональний склад трудового арбітражу визначається за згодою сторін. Голова трудового арбітражу обирається з числа його членів. До складу трудового арбітражу також можуть входити народні депутати України, представники органів державної влади, органів місцевого самоврядування й інші особи. Організаційне та матеріально-технічне забезпечення роботи трудового арбітражу здійснюється за домовленістю сторін, а якщо сторони не досягли згоди – в рівних частках [268].

За змістом Положення про трудовий арбітраж [269], до трудового арбітражу можуть за угодою сторін, передаватися спори, що виникли між сторонами соціально-трудових відносин, щодо: встановлення нових чи зміни наявних соціально-економічних умов праці та виробничого побуту; укладення чи зміни колективного договору, угоди; виконання колективного договору, угоди або окремих їх положень; невиконання законодавства про працю.

Трудовий арбітраж утворюється шляхом прийняття кожною із сторін відповідного рішення та підписання спільної угоди про утворення трудового арбітражу.

Відповідно до Положення про арбітра [270], арбітр – підготовлена Національною службою посередництва і примирення особа, яка в разі залучення її сторонами колективного трудового спору (конфлікту) для участі в роботі трудового арбітражу, набуває статусу члена трудового арбітражу і має право розгляду колективного трудового спору (конфлікту), з метою прийняття рішення по його суті.

З огляду на зміст Положення про трудовий арбітраж, трудовий арбітраж приймає рішення про припинення розгляду колективного трудового спору (конфлікту) у випадках, якщо: спір не підлягає вирішенню у трудовому арбітражі (розбіжності не є предметом колективного трудового спору (конфлікту); була порушена послідовність застосування примирних процедур; є рішення суду між тими ж сторонами, з того ж предмета і з тих самих підстав; представницький орган найманих працівників або профспілки відмовився від висунутих найманими працівниками або профспілкою вимог; сторони уклали угоду про вирішення колективного трудового спору (конфлікту); підприємство, установу чи організацію, на яких виник колективний трудовий спір (конфлікт), ліквідовано; трудовий арбітраж є некомпетентним щодо переданого на його розгляд спору. Рішення трудового арбітражу є обов’язковим до виконання, якщо сторони колективного трудового спору (конфлікту) попередньо про це домовилися. Рішення трудового арбітражу є остаточним і оскарженню не підлягає, крім випадків, передбачених законодавством України [187, с. 123–124].

Колективний трудовий спір (конфлікт) розглядається трудовим арбітражем з обов’язковою участю представників сторін, а в разі потреби – представників інших заінтересованих органів та організацій. Трудовий арбітраж повинен прийняти рішення у десятиденний строк з дня його

створення. За рішенням більшості членів трудового арбітражу, цей строк може бути продовжено до двадцяти днів [270].

Рішення трудового арбітражу приймається більшістю голосів його членів, оформляється протоколом і підписується усіма його членами. Члени трудового арбітражу не мають права розголошувати відомості, що є державною таємницею або іншою захищеною законом таємницею [273].

У юридичній літературі відзначається, що для забезпечення ефективного врегулювання колективних трудових конфліктів на стадії примирення, необхідно законодавчо передбачити принцип сумлінного ведення переговорів; розробити критерії цього принципу. Водночас, факт порушення принципу сумлінності при веденні переговорів повинен засвідчувати незалежний посередник, призначений Національною службою посередництва й примирення, за зверненням зацікавленої сторони. Цей факт повинен враховуватися трудовим арбітражем при розгляді трудового конфлікту й винесенні рішення з нього. Рішення трудового арбітражу по суті колективного трудового конфлікту у такому разі, повинне бути обов’язковим для сторін [116].

Отже, трудовий арбітраж – спеціальний юрисдикційний орган, який складається із залучених сторонами фахівців, експертів та інших осіб, і приймає рішення по суті трудового спору (конфлікту) з встановленого кола питань у порядку, передбаченому законодавством та спеціальними процедурами.

У юридичній літературі зазначено, що з метою забезпечення ефективності проведення примирних процедур та утворення трудового арбітражу, запропоновано в чинному законодавстві передбачити додаткові підстави утворення трудового арбітражу: а) невиконання рішення примирної комісії; б) незадоволення сторін рішенням, яке прийнято примирною комісією. Крім того, наголошено на проблемах, пов’язаних із складом трудового арбітражу, на підставі цього, запропоновано внести до законодавства норму, що регулює кількісний та персональний склад

трудового арбітражу. Трудовий арбітраж повинен бути у складі трьох трудових арбітрів, один з яких повинен бути фахівцем у галузі права, інший – спеціалістом з економіки, а третій арбітр повинен бути дипломованим психологом [160].

Дейнека В. М стверджував, що у чинному Законі України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» відсутні будь-які механізми, які забезпечили б виконання рішень трудових арбітражів. Відповідно до частини другої ст. 31 Закону, за невиконання рішення трудового арбітражу щодо вирішення колективного трудового спору (конфлікту), винні особи, які представляють інтереси сторін, притягуються до дисциплінарної або адміністративної відповідальності, згідно із законодавством. Натомість, відповідні норми щодо конкретної відповідальності, до Кодексу про адміністративні правопорушення України не внесені. Виникають питання й щодо застосування дисциплінарної відповідальності до винних осіб. Одним із елементів складу дисциплінарного проступку, як підстави дисциплінарної відповідальності, має бути невиконання або неналежне виконання винною особою своїх трудових обов'язків, чого не має у разі невиконання рішення трудового арбітражу [187].

Так, з метою сприяння поліпшенню трудових відносин та запобігання виникненню колективних трудових спорів (конфліктів), їх прогнозування та сприяння своєчасному їх вирішенню, здійснення посередництва, для вирішення таких спорів (конфліктів) Президентом України утворюється Національна служба посередництва і примирення [271].

НСПП складається з висококваліфікованих фахівців та експертів з питань вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) і має свої відділення в Автономній Республіці Крим та областях. Рішення НСПП мають рекомендаційний характер і повинні розглядатися сторонами колективного трудового спору (конфлікту) та відповідними центральними або місцевими органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування. При цьому

НСПП фінансується за рахунок коштів Державного бюджету України. Положення про НСПП затверджується Президентом України [272].

Згідно зі ст. 15 Закону № 137/98-ВР, до компетенції НСПП належить: здійснення реєстрації висунутих працівниками вимог та колективних трудових спорів (конфліктів); аналіз вимог, виявлення та узагальнення причин колективних трудових спорів (конфліктів), підготовка пропозицій для їх усунення; підготовка посередників та арбітрів, які спеціалізуються на вирішенні колективних трудових спорів (конфліктів); формування списків арбітрів та посередників; перевірка, в разі необхідності, повноважень представників сторін колективного трудового спору (конфлікту); посередництво у вирішенні колективного трудового спору (конфлікту); залучення до участі в примирних процедурах народних депутатів України, представників державної влади, органів місцевого самоврядування.

У юридичній літературі зазначено про те, що НСПП фактично є органом, через який держава впливає на примирні процедури вирішення колективних трудових спорів (конфліктів), наділивши цей орган досить широкими повноваженнями. Діяльність цього органу є досить ефективною не тільки щодо сприяння вирішенню колективних трудових спорів (конфліктів), а й щодо їх запобігання. Йдеться про підготовку та реалізацію комплексу правових, соціально-економічних, організаційно-технічних та інших заходів, спрямованих на врегулювання розбіжностей між сторонами трудових відносин, проведення оцінки стану трудових відносин, завчасне реагування на ймовірність виникнення колективних трудових спорів (конфліктів) на основі даних моніторингу (спостережень) тощо [187, с. 130].

З метою розвитку таких приписів, на підставі Положення про Національну службу посередництва та примирення, визначено, що основними завданнями НСПП є: сприяння взаємодії сторін соціально-трудових відносин у процесі врегулювання колективних трудових спорів (конфліктів), що виникли між ними; прогнозування виникнення колективних трудових спорів (конфліктів) та сприяння своєчасному їх вирішенню;

здійснення посередництва і примирення під час вирішення колективних трудових спорів (конфліктів); забезпечення здійснення соціального діалогу, вироблення узгоджених пропозицій щодо розвитку соціально-економічних та трудових відносин в Україні; здійснення заходів із запобігання виникненню колективних трудових спорів (конфліктів); підвищення рівня правової культури учасників соціально-трудових відносин [273].

Відповідно до таких завдань, НСПП: 1) вивчає та узагальнює причини виникнення колективних трудових спорів (конфліктів) і можливі їх наслідки на національному, територіальному і галузевому рівнях, виробляє пропозиції щодо запобігання виникненню колективних трудових спорів; 2) здійснює реєстрацію висунутих працівниками вимог та колективних трудових спорів (конфліктів); 3) аналізує висунуті працівниками вимоги та здійснює оцінку їх обґрунтування; 4) сприяє встановленню контактів між сторонами колективного трудового спору (конфлікту); 5) перевіряє в разі необхідності, повноваження представників сторін колективного трудового спору (конфлікту); 6) консультує сторони колективного трудового спору (конфлікту) з питань: органів стосовно задоволення вимог, які є предметом колективного трудового спору (конфлікту), чи виконання яких сприятиме його вирішенню; застосування нормативно-правових актів для вирішення колективного трудового спору (конфлікту); 7) за зверненням сторін (сторони) колективного трудового спору (конфлікту), розглядає матеріали щодо колективного трудового спору (конфлікту), з метою його вирішення; 8) звертається у випадках, передбачених статтею 24 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» і коли рекомендації НСПП щодо вирішення колективного трудового спору (конфлікту) сторонами не враховано, в установленому порядку із заявою до суду про вирішення колективного трудового спору (конфлікту); 9) формує списки незалежних посередників та арбітрів; 10) на прохання сторін колективного трудового спору (конфлікту), пропонує їм кандидатури незалежних посередників та членів трудового арбітражу для залучення у

примирних процедурах, координує роботу трудового арбітражу, направляє своїх спеціалістів, експертів для участі у роботі примирних органів, здійснює моніторинг стану виконання рішень примирних органів; 11) вивчає, узагальнює і поширює вітчизняний та іноземний досвід роботи щодо запобігання та врегулювання колективних трудових спорів (конфліктів); 12) залучає у разі необхідності, до участі у примирних процедурах народних депутатів України, представників державної влади, органів місцевого самоврядування та інших осіб; 13) забезпечує підготовку і підвищення кваліфікації незалежних посередників, арбітрів, які спеціалізуються на розгляді колективних трудових спорів (конфліктів); 14) узагальнює та вносить в установленому порядку пропозиції щодо вдосконалення законодавства з питань вирішення колективних трудових спорів (конфліктів); 15) у межах своєї компетенції, розробляє і затверджує положення, інструкції та інші нормативні акти щодо діяльності НСПП та здійснення примирних процедур; 16) здійснює організаційно-методичне забезпечення діяльності регіональних відділень; 17) взаємодіє у межах своєї компетенції, з Адміністрацією Президента України, іншими допоміжними органами і службами, утвореними Президентом України, Кабінетом Міністрів України, Радою міністрів Автономної Республіки Крим, міністерствами та іншими центральними і місцевими органами виконавчої влади та органами місцевого самоврядування, об’єднаннями роботодавців, профспілок, підприємствами, установами і організаціями; 18) координує вирішення сторонами колективного трудового спору (конфлікту) питань щодо організаційного, матеріально-технічного і фінансового забезпечення роботи незалежних посередників, членів примирних комісій і трудового арбітражу; 19) інформує громадськість про свою діяльність через засоби масової інформації, видає Бюлетень Національної служби посередництва і примирення; 20) сприяє підвищенню рівня правової культури учасників соціально-трудових відносин щодо запобігання і вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) [124].

Крім того, НСПП та її відділення проводять оцінку відповідності критеріям репрезентативності, підтвердження репрезентативності профспілок, їх організацій та об'єднань, організацій роботодавців та їх об'єднань для участі в колективних переговорах з укладення генеральної, галузевих (міжгалузевих), територіальних угод, обрання (делегування) представників до тристоронніх або двосторонніх органів соціального діалогу, участі в міжнародних заходах. Порядок оцінки відповідності критеріям репрезентативності та підтвердження репрезентативності суб'єктів сторін профспілок та роботодавців затверджується НСПП після погодження сторонами соціального діалогу на національному рівні.

Для виконання завдань, передбачених Законом України «Про соціальний діалог в Україні» [96], НСПП та її відділення звертаються із запитами до органів юстиції, статистики, інших органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування і безоплатно отримують необхідну інформацію в установленому законодавством порядку.

НСПП та її відділення за результатами оцінки відповідності критеріям репрезентативності і підтвердження репрезентативності, приймають відповідні рішення і ведуть реєстр суб'єктів сторони профспілок та сторони роботодавців.

НСПП на прохання сторін колективного трудового спору (конфлікту), пропонує кандидатури незалежних посередників, членів трудового арбітражу, координує роботу трудового арбітражу, направляє своїх спеціалістів, експертів для участі у роботі примирних органів [267]. Крім того, представники НСПП можуть брати участь у вирішенні колективного трудового спору (конфлікту) на всіх його стадіях

З огляду на це, сторони колективного трудового спору (конфлікту) після додержання встановлених примирно-юрисдикційних процедур, мають право звернутися з метою сприяння у вирішенні цього спору (конфлікту), до НСПП, яка розглядає всі матеріали і в десятиденний строк надсилає сторонам свої рекомендації. Якщо у вимогах найманих працівників чи

профспілки містяться питання, вирішення яких, відповідно до законодавства, віднесено до компетенції центральних або місцевих органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування, НСПП надсилає свої рекомендації разом з відповідними матеріалами керівникам цих органів, які повинні їх розглянути у семиденний строк і проінформувати про прийняті ними рішення сторони колективного трудового спору (конфлікту) та НСПП.

Так, М. В. Сокол акцентувала на потребі чіткого визначення контрольних повноважень цього примирного органу, для того, щоб Служба не лише попереджала сторони про порушення ними вимог чинного законодавства, а й змогла фіксувати та передавати порушення до органів, які наділені повноваженнями у сфері нагляду за дотриманням норм трудового законодавства. Проаналізувавши діяльність Національної служби посередництва і примирення, вчена дійшла висновку про необхідність збільшення чисельності цього органу, а також необхідності створення у кожній області Ради при Національній службі посередництва і примирення, яка повинна складатись із представників органів виконавчої влади, працівників і роботодавців. Завданням Ради є сприяння і стабілізація соціально-трудових відносин [160].

У США, на підставі Закону Тафта-Хартлі (1947 р.), була утворена Федеральна служба посередництва і примирення, яка отримала статус незалежного агентства, а базою для її формування стала раніше діюча Служба примирення США. До основних завдань цієї Служби віднесено: a) врегулювання спорів за допомогою примирення і посередництва; b) надання послуг із посередництва і примирення у будь-якому трудовому спорі, галузі промисловості, якщо існує запит хоча б однієї зі сторін спору, або якщо висловлено бажання вирішити спір мирним шляхом; c) у випадку, якщо фахівцям Служби не вдається привести сторін спору до укладення мирової угоди, Директор може їм запропонувати запросити нейтральних посередників, здатних вирішити спір без оголошення страйку, локауту; d) обраний сторонами метод врегулювання повинен вважитися основною

процедурою в угоді про початок розгляду вимог, що виникли на основі неправильного тлумачення чинного колективного договору; е) підтримка ініціатив виробничих рад або комітетів підприємств, спрямованих на стабілізацію виробничої діяльності, поліпшення умов праці, забезпечення його безпеки, формування прийнятних взаємозв'язків між працівниками і керівниками різних рівнів [274]. У Швеції примирні (посередницькі) функції виконує Державне бюро посередництва і арбітражу. При отриманні відомостей про трудовий конфлікт, бюро зобов'язано призначити посередника для вирішення спору. Якщо сторони не дійшли згоди, то посередник вправі запропонувати направити спір на розгляд арбітражу [187].

Можна констатувати, що міжнародний досвід потребує якісного дослідження та імплементації при формуванні відповідного трудового законодавства.

Останнім часом у юридичній літературі акцентовано увагу на альтернативних способах вирішення трудових спорів (конфліктів) [275]. Так, Т. Фокіна звертала увагу на медіацію, як метод вирішення спорів із залученням посередника (медіатора), який допомагає сторонам конфлікту налагодити процес комунікації і проаналізувати конфліктну ситуацію у такий спосіб, щоб вони самі змогли обрати той варіант рішення, який би задовольняв інтереси і потреби усіх учасників конфлікту [276]. Отже, запровадження медіації, зокрема у процесі вирішення колективного спору (конфлікту), дасть змогу удосконалити наявні процедури.

З огляду на зазначене, можна зробити висновок, що НСПП – це спеціально сформований примирно-дорадчий орган, діяльність якого спрямована на сприяння поліпшенню трудових відносин та запобігання виникненню колективних трудових спорів (конфліктів), прогнозування та сприяння своєчасному їх вирішенню, здійснення посередництва. Основними особливостями є, зокрема те, що: має чітко визначений у законодавчому порядку правовий статус; формується з експертів, фахівців з питань врегулювання колективних трудових спорів (конфліктів); покликаний

сприяти взаємодії сторін соціально-трудових відносин у процесі врегулювання колективних трудових спорів (конфліктів), що виникли між ними; рішення має рекомендаційний характер; фінансується за рахунок коштів Державного бюджету України.

З огляду на викладене, основними повноваженнями НСПП є: вивчення та узагальнення причин виникнення колективних трудових спорів (конфліктів), аналіз та прогнозування їх наслідків на національному, територіальному і галузевому рівнях, вироблення пропозицій щодо запобігання виникненню колективних трудових спорів; здійснення реєстрації висунутих працівниками вимог та колективних трудових спорів (конфліктів), а також проведення аналізу висунутих працівниками вимог; сприяння встановленню контактів між сторонами колективного трудового спору (конфлікту), здійснення перевірки за необхідності повноваження представників сторін колективного трудового спору (конфлікту); здійснення консультування сторін колективного трудового спору (конфлікту) з питань: органів стосовно задоволення вимог, які є предметом колективного трудового спору (конфлікту) чи виконання яких сприятиме його вирішенню; здійснення застосування нормативно-правових актів для вирішення колективного трудового спору (конфлікту); здійснення розгляду за зверненням сторін (сторони) колективного трудового спору (конфлікту) матеріалів щодо колективного трудового спору (конфлікту) з метою його вирішення; організація звернень у випадках, передбачених статтею 24 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», а також коли рекомендації НСПП щодо вирішення колективного трудового спору (конфлікту) сторонами не враховано, в установленому порядку із заявою до суду про вирішення колективного трудового спору (конфлікту); формування списків незалежних посередників та арбітрів згідно з встановленим порядком; здійснення на прохання сторін колективного трудового спору (конфлікту), пропозицій щодо кандидатур незалежних посередників та членів трудового арбітражу для залучення у

примирних процедурах, координує роботу трудового арбітражу, направлення відповідних своїх спеціалістів, експертів для участі у роботі примирних органів, здійснення моніторингу стану виконання рішень примирних органів; вивчення, узагальнення та поширення вітчизняного та зарубіжного досвіду роботи щодо запобігання та врегулювання колективних трудових спорів (конфліктів); залучення у разі необхідності, до участі у примирних процедурах народних депутатів України, представників державної влади, органів місцевого самоврядування та інших осіб; забезпечення підготовки і підвищення кваліфікації незалежних посередників, арбітрів, які спеціалізуються на розгляді колективних трудових спорів (конфліктів); узагальнення та внесення у встановленому порядку пропозицій щодо вдосконалення законодавства з питань вирішення колективних трудових спорів (конфліктів); у межах своєї компетенції, здійснення розробки та затвердження положень, інструкцій та інших нормативних актів щодо діяльності НСПП та здійснення примирних процедур; провадить організаційно-методичне забезпечення діяльності регіональних відділень; провадить взаємодію у межах своєї компетенції з Адміністрацією Президента України, іншими допоміжними органами і службами, утвореними Президентом України, Кабінетом Міністрів України, Радою міністрів Автономної Республіки Крим, міністерствами та іншими центральними і місцевими органами виконавчої влади та органами місцевого самоврядування, об’єднаннями роботодавців, профспілок, підприємствами, установами і організаціями; провадить координацію вирішення сторонами колективного трудового спору (конфлікту) питань щодо організаційного, матеріально-технічного і фінансового забезпечення роботи незалежних посередників, членів примирних комісій і трудового арбітражу; інформування громадськості про свою діяльність через засоби масової інформації, видає Бюлетень Національної служби посередництва і примирення; сприяння підвищенню рівня правової культури учасників

соціально-трудових відносин щодо запобігання і вирішення колективних трудових спорів (конфліктів).

Основними тенденціями удосконалення примирно-юрисдикційних процедур щодо врегулювання колективних трудових спорів (конфліктів) є: 1) розробка та затвердження Національної стратегії попередження та врегулювання колективних трудових спорів (конфліктів), з урахуванням міжнародного та національного досвіду, досягнень шкіл соціального права; 2) запровадити стратегію постійних консультацій та обговорень механізмів запобігання виникнення колективних трудових спорів (конфліктів) на основі провідних правничих шкіл; 3) посилення кадрового складу примирних комісій та трудових арбітражів через долучення до них, насамперед, осіб з вищою правничою або економічною освітою, соціологів, психологів тощо; 4) посилення легітимізації рішень примирної комісії та трудового арбітражу через надання їм обов'язкового характеру для сторін колективного трудового спору (конфлікту); 5) долучення до роботи НСПП представників всеукраїнських інститутів громадянського суспільства; 6) запровадження практики публічних звітів НСПП.

4.3 Нормативно-правове забезпечення права на страйк та механізмів його реалізації

У системі проголошених та декларованих в Україні соціально-економічних реформ, провідне місце належить реформі ринку праці, яка має ґрунтуватися на якісному та змістовному наповненні права на працю та інших трудових прав, зокрема права на страйк [114]. Міжнародний та національний досвід показує, що право на страйк є найбільш важливим у контексті захист соціально-економічних прав та інтересів працюючих. На відміну від права на працю, право на страйк має правозахисний, правовідновлювальний характер [87]. Страйк є своєрідним об'єктивним двигуном, що визначає пріоритетні напрямки розвитку соціальної політики сучасної правової держави [277]. Сучасне розуміння такої акції масового

протесту, як страйк, офіційно почало закріплюватися у конституціях більшості держав лише на початку XX ст. У Росії страйки були фактично закріпленні Тимчасовими правилами від 2 грудня 1905 року «Про покарання найбільш шкідливих проявів у страйках» [160].

Змістовний теоретико-правовий аналіз міжнародного законодавства дає змогу вказати, що право на страйк закріплено переважно, у конституціях та законодавчих актах провідних демократичних держав світу. Зокрема, у низці високорозвинених державах, право на страйк проголошується на підставі норм Конституції (зокрема у Франції, Італії, Іспанії, Португалії, Греції та Швеції) або ж на підставі приписів спеціальних актів законодавства (США, Нова Зеландія) [278].

Стаття 44 Конституції України встановлює, що ті, хто працює, мають право на страйк для захисту своїх економічних і соціальних інтересів. Порядок здійснення права на страйк встановлюється законом, з урахуванням необхідності забезпечення національної безпеки, охорони здоров'я, прав і свобод інших людей. При цьому, ніхто не може бути примушений до участі або до неучасті у страйку, а заборона страйку можлива лише на підставі закону. Відповідно, можна констатувати, право на страйк є важливим соціально-правовим важелем впливу працівників на роботодавця при порушенні своїх законних прав та інтересів у сфері праці [124].

Право на страйк посідає ключове місце у системі соціально-економічних прав людини. Дослідники підкреслюють, що право на страйк є соціальним правом, таким, як права на відпочинок, соціальний захист, житло, гідний життєвий рівень, охорону здоров'я, сприятливе для життя навколишнє середовище [279]. На думку М. В. Процишена, право на страйк потрібно вважати «соціально-економічним правом, оскільки спрямоване на захист та поєднує в собі ознаки як соціальних, так і економічних прав» [280]. Крім того, одного боку, законодавець надає право страйкувати тим, хто працює, а з іншого – нормативно-правові акти спрямовані на утримання працюючих від цих дій. Внаслідок такої складної правової ситуації, працівникам інколи

важко прийняти рішення про оголошення та проведення страйку. Такі обставини стримують працюючих від реалізації наданого їм конституційного права на страйк. Це право є додатковим способом захисту прав та інтересів найманих працівників. Воно поєднує в собі елементи як соціальних, так і економічних прав: адже працівники у процесі страйку захищають своє право на заробітну плату та інші трудові права, що підтверджує його економічний характер, а ефективний захист цих прав є умовою для реалізації прав соціальних. Право на страйк і на працю досліджується паралельно. Що стосується права на працю, то держава стимулює всіх працездатних громадян працювати й забезпечувати створення матеріальних благ. Щодо права на страйк, то держава, навпаки, сприяє вирішенню колективного трудового спору шляхом компромісів, примирення сторін, з метою уникнення страйку і закликає працюючих утримуватися від такої акції протесту [281].

З погляду юриспруденції, право на страйк є одним із найбільш важливих трудових прав працівників [136], що спрямоване на збалансування прав та інтересів роботодавців і працівників у сфері праці [259], посилення ефективності та доступності усієї системи трудових прав.

Так, І. Я. Кисельов розглядає право на страйк, як окреме право особи, індивідуальне право працівника самостійно вирішувати питання про відмову виконувати свої трудові обов’язки або як засіб вирішення індивідуального трудового спору [282].

У юридичній літературі підкреслюється, що важливу роль у встановленні нормальних стосунків між роботодавцем й найманими працівниками може відігравати виконання Рекомендації МОП 1967 р., № 129 щодо зв’язків на підприємстві. Цей документ передбачає, що підприємці та їх організації, а також трудівники у своїх спільних інтересах повинні визнати важливість атмосфери взаєморозуміння й довіри на підприємстві. За цією Рекомендацією, адміністрація має надавати інформацію працівникам про стан і перспективи розвитку підприємства. Необхідно запроваджувати

демократичні засади в трудових відносинах, розвивати соціальне партнерство [281].

Загальні законодавчі приписи щодо права на страйк закріплені у Законі № 137/98-ВР, який визначає правові й організаційні засади функціонування системи заходів з вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) і спрямований на здійснення взаємодії сторін соціально-трудових відносин у процесі врегулювання колективних трудових спорів (конфліктів), що виникли між ними.

З огляду на це, право на страйк спрямоване на: 1) розвиток, ефективність та дієвість права на працю та інших, тісно пов'язаних із ним трудових прав; 2) попередження правопорушень у сфері праці; 3) попередження виникнення трудових спорів (конфліктів); 4) формування якісного соціального діалогу між роботодавцем та працівниками у сфері праці; 5) захист права на працю та інших, тісно пов'язаних із ним трудових прав; 6) розвиток новітнього трудового законодавства, яке б було спрямоване на попередження виникнення трудових спорів (конфліктів) тощо. Особливо важливим право на страйк видається в умовах трансформаційних процесів у суспільстві та державі у сфері праці. До того ж, їх значна частина є деструктивними. Повною мірою це стосується ринку праці, який перебуває у системній кризі, що зумовлено кризою професійної освіти та науки, відсутністю мотивації, належних умов праці, посиленою зовнішньою трудовою міграцією тощо. Очевидно, що кризові процеси щодо ринку праці значно ускладнюють механізми реалізації права на працю та інших трудових прав, зростання кількості їх порушень. За таких обставин, створюється основа для виникнення трудових спорів (конфліктів), тенденція до зростання їх кількості є досить стійкою [283]. При цьому, загрозливі виклики на ринку праці, зокрема недоступність трудових прав, відсутність належних умов праці посилюватимуть тенденцію щодо трудових спорів (конфліктів). Не сприяє вирішенню відповідних проблем наявний КЗпП України, який відносить до основних трудових такі, як: «право на відпочинок відповідно до

законів про обмеження робочого дня та робочого тижня і про щорічні оплачувані відпустки, право на здорові і безпечні умови праці, на об'єднання в професійні спілки та на вирішення колективних трудових конфліктів (спорів) у встановленому законом порядку, на участь в управлінні підприємством, установою, організацією, на матеріальне забезпечення в порядку соціального страхування в старості, а також у разі хвороби, повної або часткової втрати працездатності, на матеріальну допомогу в разі безробіття, на право звернення до суду для вирішення трудових спорів, незалежно від характеру виконуваної роботи або займаної посади, крім випадків, передбачених законодавством, та інші права, встановлені законодавством».

Швець Н. М. відзначає, що страйки, по-перше, відрізняються від акцій соціального протесту (зборів, мітингів, походів, демонстрацій), насамперед учасниками, якими можуть бути тільки працівники підприємств, установ чи організацій, а учасниками самих колективних акцій – будь-хто з громадян України, незалежно від їх соціального статусу. По-друге, в теорії держави і права до числа політичних відносять з-поміж інших і право на проведення зборів, мітингів, демонстрацій. Право ж працівників на страйк розглядається як одне із соціально-економічних прав. По-третє, на відміну від страйку, під час маніфестацій трудівники не припиняють роботи, бо такі дії розглядатимуться як грубе порушення трудової дисципліни. Здебільшого акції протесту проводяться у вільний від роботи час. Їх проведення не передбачає попередніх примирних процедур. На відміну від оголошення страйку, вони допускаються лише за наявності дозволу місцевих органів виконавчої влади або органів місцевого самоврядування [281].

З погляду права, страйк є одним із найбільш вагомих способів захисту трудових прав. Через страйк працюючі мають змогу відстоювати свою соціально-економічну правову позицію [284]. Натомість, практика організації та проведення страйків залишається в Україні недостатньо конструктивною [285]. Серед причин неефективності страйків, вразливість права на страйк,

що пов’язано з: відсутністю ефективної та дієвої реформи ринку праці; наявністю складного, застарілого трудового законодавства, яке не сприяє ефективності системи трудових прав; відсутністю ефективних та доступних юрисдикційних механізмів врегулювання трудових спорів (конфліктів); відсутністю ефективної взаємодії з іншими трудовими правами; відсутністю ефективного законодавчого забезпечення права на страйк; складністю механізмів реалізації, гарантування, правової охорони; неефективністю механізмів захисту трудових прав; відсутністю якісних механізмів захисту трудових прав в умовах страйку тощо.

У нинішніх умовах, удосконалення права на страйк доречно розглядати у контексті новітньої реформи ринку праці, яка значно посилила б ефективність усієї системи трудових прав, а також сучасної кодифікації трудового законодавства. Так як ефективність та дієвість майбутнього ТК України буде залежати від того, наскільки системно, достатньо та доступно будуть закладені норми щодо організації та проведення страйків.

У юридичній літературі науково-теоретичне вивчення права на страйк в нинішніх умовах здійснювали у працях такі вчені-юристи, як: В. М. Андріїв, В. С. Венедіктов, С. В. Венедіктов, С. Я. Вавженчук, С. В. Вишновецька, І. В. Зуб, М. І. Іншин, В. Л. Костюк, В. В. Лазор, Л. І. Лазор, С. С. Лукаш, А. Р. Мацюк, С. М. Синчук, О. В. Тищенко, Н. М. Хуторян, П. Д. Пилипенко, С. В. Попов, С. М. Прилипко, О. І. Процевський, В. О. Процевський, Г. І. Чанишева, В. І. Щербина, О. М. Ярошенко та інші. Не зважаючи на значний внесок цих та інших учених у розвиток доктрини трудового права, зокрема доктрини врегулювання трудових спорів (конфліктів), враховуючи стан та динаміку суспільно-трудових перетворень, еволюційний розвиток ринку праці, декларовані наміри щодо організації соціально-економічних реформ, розвиток новітнього трудового законодавства, проблематика щодо удосконалення права на страйк, потребує належного нормативно-правового забезпечення та науково-теоретичного розв’язання.

Насамперед, потрібно відзначити, що у юридичній літературі розглядаються різні підходи до розуміння категорії «страйк». За своєю сутністю, термін «страйк» (анг. strike первісно – завдавати удару, вдаряти з силою, згодом – колективна відмова від праці) [121]. На думку М. В. Сокол, основними ознаками страйку є: 1) страйк – крайній засіб для задоволення вимог найманих працівників; 2) проявляється у зупиненні працівниками виконання своїх трудових обов'язків; 3) страйк – це колективна дія; 4) страйк – це тимчасове припинення роботи; 5) має добровільний характер; 6) має організований характер [160]. Так, П. Д. Пилипенко, В. Я. Бурак та інші вчені наголошують на тому, що «страйк є крайнім засобом вирішення колективного трудового спору і пов'язаний із серйозними наслідками як для роботодавця, так і для працівників» [286]. Натомість К. Ю. Мельник відзначав, що страйк – це тимчасове колективне добровільне припинення роботи працівниками (невихід на роботу, невиконання своїх обов'язків) підприємства, установи, організації (структурного підрозділу), з метою вирішення колективного трудового спору (конфлікту) [172]. Болотіна Н. Б. акцентувала увагу на тому, що страйк може бути розпочато, якщо примирні процедури не призвели до вирішення колективного трудового спору (конфлікту) або власник чи уповноважений ним орган (представник), ухиляється від примирних процедур чи не виконує угоди, досягнутої в ході вирішення колективного трудового спору (конфлікту). Крім того, дослідниця поділяє законодавче розуміння терміну «страйк» [171]. Швець Н. М. наводить такі основні риси страйку: тимчасовість, колективність дій учасників страйку, добровільність, організований характер, проведення страйку лише працюючими найманими працівниками [281]. Однак, В. М. Слома пропонує такі ключові ознаки страйку: крайній засіб для задоволення вимог найманих працівників; виявляється у призупиненні виконання працівниками своїх трудових обов'язків; страйк – це колективна дія; страйк – це тимчасове припинення роботи; носить добровільний характер; носить організований характер [287].

Крім того, у юридичній літературі також підкреслюється, що страйк є складовим елементом інституту колективних трудових спорів і конфліктів; він припустимий тільки у межах вже наявної колективної трудової розбіжності й може містити лише вимоги, що випливають з трудових відносин [116]. За таких обставин, право на страйк є важливою складовою правосуб'єктності працівників, що відображає її специфічність, як трудо-правової категорії [133].

У доктрині трудового права до важливих характеристик права на страйк, вчені відносять його ключові елементи. Бурак В. Я. називає такі елементи права на страйк: визнання і гарантування в законодавстві права працівників на страйк; законодавче обмеження права на страйк окремих категорій працівників; законодавче регулювання процедур проведення страйку; можливість працівників самостійно визначати процедури проведення страйку, а також обирати органи, які здійснюють керівництво страйком; можливість визнання страйку незаконним тільки на підставі закону за рішенням суду [**288**]. Водночас, Е. Ісайчева відносить до елементів права на страйк право на організацію страйку та право на участь у ньому [**289**]. Натомість О. В. Стасів відносить до елементів права на страйк: гарантування законодавцем реалізації права на страйк; право на участь та проведення страйку; законність проведення страйку [**290**].

До важливих особливостей права на страйк необхідно віднести процедуру його реалізації. Так, Н. В. Дараганова підкреслює, що реалізація працівниками права на страйк виникає: після проходження всіх визначених примирних процедур (вирішення колективного трудового спору (конфлікту) у примирній комісії, у трудовому арбітражі, якщо ці процедури не призвели до вирішення колективного трудового спору (конфлікту); у разі, коли власник чи уповноважений ним орган (представник) ухиляється від участі в примирних процедурах; у разі, якщо власник чи уповноважений ним орган (представник) не виконує угоди, досягнутої в ході вирішення колективного трудового спору (конфлікту) примирними процедурами [291]. Швець Н. М.

до правореалізаційних умов відносить також «…наявність достовірних матеріалів, доказів порушення соціально-економічних прав та інтересів найманих працівників; з'ясування думки більшості найманих працівників про необхідність оголошення страйку шляхом проведення голосування до його початку щодо доцільності організації; підписання протоколу; своєчасне повідомлення постачальників та інших органів і суб'єктів про рішення провести цю акцію; встановлення факту добровільності підготовки до страйку; відсутність прямої законодавчої заборони на проведення страйку» [292].

До етапів організації та проведення страйку можна віднести: рішення про проведення страйку; формування органу, який очолює страйк; оголошення початку страйку; проведення страйку; проведення переговорів щодо вирішення трудового спору; підписання угоди, що влаштовує сторони трудового спору і завершення страйку [290]. Так, наприклад, на виробничому рівні рішення про оголошення страйку приймається загальними зборами або конференцією найманих працівників. Подання про розгляд на зборах чи конференції вносить профспілковий чи інший орган, який уповноважений представляти інтереси найманих працівників при вирішенні колективного трудового спору. Рішення про оголошення страйку вважається прийнятим, якщо за нього проголосувала більшість найманих працівників підприємства, установи, організації (структурного підрозділу) або не менше двох третин делегатів конференції, а рішення про оголошення страйку оформляється протоколом [293].

У юридичній літературі акцентовано увагу на міжнародно-правові аспекти права на страйк, ураховуючи такі чинники: а) визнання права на страйк основоположним колективним правом, яке надається трудящим та їх організаціям, за винятком певного кола працівників державної служби та життєво-важливих служб терміна, які у випадку загостреної національної кризи, позбавлені цього права; б) право на страйк існує тільки щодо законних страйків, а такими визнаються: страйки, які переслідують законні цілі;

страйки, в яких застосовуються законні засоби боротьби; страйки, в яких дотримуються процедури їх проведення; в) право на страйк передбачає використання процедур примирення, посередництва і арбітражу до оголошення страйку, зазвичай, добровільних, за винятком випадків примусового арбітражу; г) гарантованість права на страйк; ґ) страйк визнається незаконним тільки за рішенням незалежного органу (суду); д) право на страйк може бути врівноважене правом на локаут [294].

Законодавчі основи реалізації та гарантування права на страйк визначені на підставі розділу ІІІ «Страйк» Закону № 137/98-ВР (ст. ст. 17–28) [278]. По-перше, законодавець дає легальне визначення терміну «страйк» – це тимчасове колективне добровільне припинення роботи працівниками (невихід на роботу, невиконання своїх трудових обов’язків) підприємства, установи, організації (структурного підрозділу) з метою вирішення колективного трудового спору (конфлікту). При цьому, страйк застосовується як крайній засіб (коли всі інші можливості вичерпано) вирішення колективного трудового спору (конфлікту), у зв’язку з відмовою роботодавця або уповноваженої ним особи, організації роботодавців, об’єднання організацій роботодавців задовольнити вимоги найманих працівників або уповноваженого ними органу, профспілки, об’єднання профспілок чи уповноваженого нею (ними) органу [295]. По-друге, страйк може бути розпочато, якщо примирні процедури не призвели до вирішення колективного трудового спору (конфлікту) або роботодавець чи уповноважена ним особа, організація роботодавців, об’єднання організацій роботодавців ухиляється від примирних процедур або не виконує угоди, досягнутої в ході вирішення колективного трудового спору (конфлікту).

По-третє, рішення про оголошення страйку на підприємстві приймається за поданням виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) чи іншої організації найманих працівників, уповноваженої представляти інтереси найманих працівників, загальними зборами (конференцією) найманих працівників шляхом

голосування і вважається прийнятим, якщо за нього проголосувала більшість найманих працівників або дві третини делегатів конференції. Рішення про оголошення страйку оформляється протоколом [295]. Натомість, рекомендації щодо оголошення чи не оголошення галузевого або територіального страйку приймаються на галузевому або територіальному рівнях на конференції, зборах, пленумі чи іншому виборному органі представників найманих працівників та/або профспілок і надсилаються відповідним трудовим колективам чи профспілкам. Нікого не може бути примушено до участі або до неучасті у страйку. Орган (особа), який очолює страйк, зобов'язаний письмово попередити роботодавця або уповноважену ним особу, організацію роботодавців, об'єднання організацій роботодавців не пізніше, як за сім днів до початку страйку, а у разі прийняття рішення про страйк на безперервно діючому виробництві – за п'ятнадцять днів. По-четверте, роботодавець або уповноважена ним особа, організація роботодавців, об'єднання організацій роботодавців зобов'язані у найкоротший строк попередити постачальників і споживачів, транспортні організації, а також інші заінтересовані підприємства, установи, організації щодо рішення найманих працівників про оголошення страйку. Натомість, місцеперебування під час страйку працівників, які беруть у ньому участь, визначається органом (особою), що керує страйком, за погодженням із роботодавцем. По-п'яте, страйк на підприємстві очолює орган (особа), що визначається загальними зборами (конференцією) найманих працівників при прийнятті рішення про оголошення страйку. Галузевий чи територіальний страйк очолює (координує) орган (особа), визначений конференцією, зборами, пленумом чи іншим виборним органом представників найманих працівників, профспілкових чи інших організацій працівників, уповноважених представляти відповідні трудові колективи. Орган (особа), що очолює страйк, діє під час страйку в межах належних прав, інформує працівників про хід вирішення колективного трудового спору (конфлікту). При цьому, повноваження органу (особи) як керівника страйку,

припиняються, якщо сторони підписали угоду про врегулювання колективного трудового спору (конфлікту), а також у разі прийняття рішення про відміну або про припинення страйку. По-шосте, під час страйку сторони колективного трудового спору (конфлікту) зобов'язані продовжувати пошук шляхів його вирішення, використовуючи для цього усі наявні можливості. Угода про вирішення колективного трудового спору (конфлікту) підписується керівником або іншим повноважним представником органу, що очолює страйк, і роботодавцем або уповноваженою ним особою, головою організації роботодавців, об'єднання організацій роботодавців. По-сьоме, незаконними визнаються страйки: оголошені з вимогами про зміну конституційного ладу, державних кордонів та адміністративно-територіального устрою України, а також з вимогами, що порушують права людини; оголошені без додержання найманими працівниками, профспілкою, об'єднанням профспілок чи уповноваженими ними органами, положень Закону № 137/98-ВР; розпочаті з порушенням найманими працівниками, профспілкою, об'єднанням профспілок чи уповноваженими ними органами, вимог норм Закону № 137/98-ВР; які оголошені та/або проводяться під час здійснення примирних процедур. По-восьме, забороняється проведення страйку: за умов, якщо припинення працівниками роботи створює загрозу життю і здоров'ю людей, довкіллю або перешкоджає запобіганню стихійному лиху, аваріям, катастрофам, епідеміям та епізоотіям чи ліквідації їх наслідків; працівників (крім технічного та обслуговуючого персоналу) органів прокуратури, суду, Збройних Сил України, органів державної влади, безпеки та правопорядку, а також у разі оголошення надзвичайного стану, Верховна Рада України або Президент України можуть заборонити проведення страйків на строк, що не перевищує одного місяця. Подальша заборона має бути схвалена спільним актом Верховної Ради України і Президента України. У разі оголошення воєнного стану, автоматично наступає заборона проведення страйків до моменту його відміни. У цих випадках і коли рекомендації НСПП [271] щодо вирішення колективного

трудового спору (конфлікту) сторонами не враховано, НСПП звертається із заявою про вирішення колективного трудового спору (конфлікту), відповідно, до Верховного Суду Автономної Республіки Крим, обласного, Київського і Севастопольського міського судів. Швець Н. В. пропонує частину другу ст. 24 Закону викласти в такій редакції: «Забороняється проведення страйку працівників: 1) Збройних Сил України, воєнізованих формувань та організацій, на які покладено забезпечення оборони й безпеки держави, а також організацій, що безпосередньо обслуговують особливо небезпечні види виробництв (атомні електростанції); 2) лікарень, станцій швидкої й невідкладної медичної допомоги, станцій переливання крові, санітарно-епідеміологічних установ, зокрема КЖЕП; 3) аварійно-рятувальних, протипожежних та інших служб, які здійснюють попередження або ліквідацію стихійного лиха, надзвичайних ситуацій; 4) правоохоронних органів (МВС, СБУ, прокуратур, судів), державних служб; 5) служб електро-, водо-, каналізаційного, газопостачання; 6) усіх видів транспорту (авіаційного, залізничного, водного, зокрема й річкового), а також працівників органів, які здійснюють контроль за початком навігації на водоймах; 7) сфери зв'язку, зокрема радіо, телебачення, пошти, телеграфу, телефону, включаючи служби мобільного зв'язку; 8) банківської сфери; 9) підприємств, зайнятих випуском необхідних продуктів харчування й ліків; 10) підприємств, що мають стратегічне значення для економіки й безпеки держави; 11) сільського господарства, які виконують сезонні роботи; 12) поховальних і ритуальних служб». Крім того, дослідниками відзначено, що недоліком законодавства про страйки потрібно визнати також занадто переобтяжений перелік причин, які тягнуть за собою визнання страйків незаконними. На думку дослідника, його необхідно звузити. Є підстави стверджувати, що при визнанні такої акції незаконною, потрібно не лише контролювати дотримання всіх норм (зокрема й процедурних), а й брати до уваги всі інші наслідки, що можуть завершитися соціальним вибухом. Особливу увагу треба приділяти випадкам, коли працівники вимагають не

підвищення заробітної плати, а стягнення заборгованості з уже зароблені зарплати. Вважається, що це питання необхідно віднести на розсуд судів, які повинні враховувати низку чинників: матеріальне становище страйкарів, тривалість їх роботи на підприємстві, внесок у загальні результати діяльності підприємства, установи, організації та інші [281]. Подібний перелік розглядається у працях і інших дослідників [296]. Очевидно, що він потребує докладного обґрунтування та перегляду, з огляду на необхідність неухильного дотримання права на працю, інших трудових прав працівників. По-дев'яте, участь у страйку працівників, за винятком страйків, визнаних судом незаконними, не розглядається як порушення трудової дисципліни і не може бути підставою для притягнення до дисциплінарної відповідальності. За рішенням найманих працівників чи профспілки, може бути утворено страйковий фонд з добровільних внесків і пожертвувань. За працівниками, які не брали участі у страйку, але у зв'язку з його проведенням, не мали змоги виконувати свої трудові обов'язки, зберігається заробітна плата у розмірах не нижче від установлених законодавством та колективним договором, укладеним на цьому підприємстві, як за час простою не з вини працівника. По-десяте, організація страйку, визнаного судом незаконним, або участь у ньому, є порушенням трудової дисципліни. Час страйку працівникам, які беруть у ньому участь, не оплачується. Час участі працівника у страйку, що визнаний судом незаконним, не зараховується до загального і безперервного трудового стажу [281].

Крім того, в окремих випадках, страйк може бути визнано незаконним. За змістом ст. 22 Закону № 137/98-ВР, незаконними визнаються страйки: а) оголошені з вимогами про зміну конституційного ладу, державних кордонів та адміністративно-територіального устрою України, а також з вимогами, що порушують права людини; б) оголошені без додержання найманими працівниками, профспілкою, об'єднанням профспілок чи уповноваженими ними органами положень цього Закону; в) розпочаті з порушенням найманими працівниками, профспілкою, об'єднанням профспілок чи

уповноваженими ними органами вимог цього Закону; г) які оголошені та/або проводяться під час здійснення примирних процедур, передбачених цим Законом. У ст. 23 зазначеного Закону, заява роботодавця або уповноваженої ним особи, організації роботодавців, об'єднання організацій роботодавців про визнання страйку незаконним, розглядається у судовому порядку. Справа щодо цієї заяви повинна бути розглянута судом, включаючи строки підготовки справи до судового розгляду, не пізніше, ніж у семиденний строк. Рішення суду про визнання страйку незаконним зобов'язує учасників страйку прийняти рішення про припинення або відміну оголошеного страйку, а працівників розпочати роботу не пізніше наступної доби після дня вручення копії рішення суду органові (особі), що очолює страйк. У літературі зазначається, що законодавством України не передбачено можливості застосування роботодавцем локауту, як засобу боротьби зі страйкуючими. Одні правники вважають, що локаут має бути передбачено для захисту прав роботодавців, інші – дотримуються протилежної думки. Так, відомі аргументи, що в законодавстві необхідно передбачити заборону локауту, тобто закриття підприємства і звільнення працівників з роботи власниками через їх участь у страйку. Надання роботодавцям права на його оголошення фактично призведе до ліквідації самого права працівників на страйк. Існування локауту в деяких зарубіжних країнах може бути виправдано лише тим, що страйкарі вимагають поліпшення умов праці, підвищення рівня заробітної плати, створення більш сприятливих режимів роботи тощо, тоді як в Україні (про що свідчить узагальнення страйкового руху) метою страйків є, зазвичай, отримання зароблені заробітної плати [281].

Науковці, у контексті удосконалення правового регулювання права на страйк, пропонують запровадження, крім передбаченого нині «повного» страйку, ще двох його різновидів – часткового (неповного) страйку і попереджувального страйку, що дасть змогу активізувати дії працівників у досягненні своїх цілей і водночас перешкоджатиме значним матеріальним витратам, які є неминучими у випадку проведення повного страйку.

Запропоновано законодавчо закріпити такі дефініції: «Частковий (неповний) страйк – це тимчасове добровільне колективне зменшення працівниками обсягу виконання своїх трудових обов'язків, у заздалегідь оговорених межах, з метою вирішення колективного трудового спору або конфлікту»; «Попереджувальний страйк – це добровільне припинення роботи терміном на одну годину, що допускається за рішенням трудового колективу однократно на будь-якому етапі примирливо-третейських процедур або після їх завершення, про що роботодавець повинен бути письмово попереджений не пізніше, ніж за 24 години» [116].

У такий спосіб, право на страйк – це конституційне право, що передбачає можливість працівників тимчасово колективно та добровільно припинити роботу, з метою вирішення колективного трудового спору (конфлікту) у порядку, передбаченому законом.

Отже, основними ознаками права на страйк є: 1) це конституційне соціальне право; 2) спрямоване на розвиток права на працю, захист трудових прав; 3) суб'єктами реалізації є працюючі; 4) передбачає тимчасове колективне та добровільне припинення роботи (виконання умов трудового договору); 5) гарантується на міжнародно-правовому та конституційно-правовому рівнях; 6) механізми реалізації, гарантування та правової охорони визначаються на підставі норм Конституції та інших законів України; 7) характеризується наявність спеціальних механізмів щодо реалізації, гарантування та правової охорони; 8) реалізація цього права провадиться із урахуванням положень законів у сфері праці; 9) зазвичай, не впливає на стан дотримання інших трудових прав працівників; 10) підлягає моніторингу, нагляду та контролю.

Крім того, наявний проект ТК не містить чіткого та належного механізму реалізації працівниками права на страйк [297]. З огляду на це, новітній процес кодифікації трудового законодавства вказує на важливість подальшого процесу удосконалення законодавчого регулювання права на

страйк, механізмів його реалізації, гарантування, правової охорони [5], враховуючи міжнародний та національний досвід [87].

Тенденціями удосконалення права на страйк є, зокрема: 1) формування у суспільстві поваги до трудових прав працюючих; 2) формування якісно новітніх, конструктивних, доступних підходів до реалізації, гарантування та правової охорони права на страйк; 3) законодавчо визначити правовий режим локаута; 4) законодавчо обмежити проведення страйку в окремих сферах суспільного життя; 5) розробка нового проекту Трудового кодексу, як консолідуючого закону у сфері праці, в якому має бути закладено новітню концепцію ефективності, доступності права на страйк, інших трудових прав на основі узгодження інтересів роботодавців, працюючих та держави, зважаючи на здобутки правової доктрини, напрацювання провідних шкіл трудового права, експертів; 6) ухвалення Верховною Радою України Трудового кодексу України, як основоположного кодифікованого закону у сфері праці, зокрема здійснення права на страйк; 7) розробка проекту Трудового процесуального кодексу України, як складова ухвалення концепції врегулювання колективних трудових спорів (конфліктів), зокрема шляхом проведення страйку, на основі узгодження інтересів роботодавців, працюючих та держави, з огляду на здобутки правової доктрини, напрацювання провідних шкіл трудового права, експертів; 8) ухвалення Верховною Радою України Трудового процесуального кодексу України, як правового базису реалізації та гарантування права на страйк, механізмів його правової охорони та захисту; 9) посилення моніторингу за дотриманням права на страйк, інших трудових прав.

Висновки до Розділу 4

1. Нормативно-правове забезпечення вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) – це науково-обґрунтований процес нормативно-правового забезпечення процедур вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) уповноваженими юрисдикційними органами та/або шляхом організації страйку у порядку, передбаченому чиним законодавством. Основними ознаками нормативно-правового забезпечення вирішення колективних трудових спорів є: пріоритетність законодавчого регулювання вирішення колективних трудових спорів (конфліктів); спрямованість на вирішення трудових спорів (конфліктів), які виникають із: встановлення нових або зміни наявних 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; запровадження спеціальної процедури оформлення вимог, виникнення колективного трудового спору (конфлікту); наявність спеціальних юрисдикційних органів; специфіка процедур та етапів вирішення колективного трудового спору (конфлікту); допуск здійснення права на страйк.

2. Вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) спрямоване на: 1) забезпечення правової охорони та захисту трудових прав та інтересів на локальному, територіальному, галузевому та національному рівнях; 2) попередження та запобігання правопорушенням у сфері праці; 3) забезпечення соціального партнерства та миру на локальному, територіальному, галузевому та національному рівнях; 4) підвищення ефективності, дієвості та доступності нормативно-правового регулювання відносин у сфері праці.

3. Примирна комісія – спеціальний юрисдикційний орган, призначений для вироблення рішення, що може задовольнити сторони колективного трудового спору (конфлікту) з встановленого кола питань у порядку,

передбаченому законом та спеціальними процедурами, та який складається із представників сторін.

4. Трудовий арбітраж – спеціальний юрисдикційний орган, який складається із залучених сторонами фахівців, експертів та інших осіб і приймає рішення по суті трудового спору (конфлікту) з встановленого кола питань у порядку, передбаченому законодавством та спеціальними процедурами.

5. НСПП – це спеціально сформований примирно-дорадний орган, діяльність якого спрямована на сприяння поліпшенню трудових відносин та запобігання виникненню колективних трудових спорів (конфліктів), їх прогнозування та сприяння своєчасному їх вирішенню, здійснення посередництва. Основними особливостями є: чітко визначений у законодавчому порядку правовий статус; формування з експертів, фахівців з питань врегулювання колективних трудових спорів (конфліктів); сприяння взаємодії сторін соціально-трудових відносин у процесі врегулювання колективних трудових спорів (конфліктів), що виникли між ними; характер рекомендаційний рішення; фінансування за рахунок коштів Державного бюджету України.

Ураховуючи викладене, до основних повноважень НСПП належать: вивчення та узагальнення причин виникнення колективних трудових спорів (конфліктів), аналіз та прогнозування їх наслідків на національному, територіальному і галузевому рівнях, вироблення пропозицій щодо запобігання виникненню колективних трудових спорів; здійснення реєстрації висунутих працівниками вимог та колективних трудових спорів (конфліктів), а також проведення аналізу висунутих працівниками вимог; сприяння встановленню контактів між сторонами колективного трудового спору (конфлікту), здійснення перевірки за необхідності повноваження представників сторін колективного трудового спору (конфлікту); здійснення консультування сторін колективного трудового спору (конфлікту) з питань: органів стосовно задоволення вимог, які є предметом колективного

трудового спору (конфлікту) чи виконання яких сприятиме його вирішенню; здійснення застосування нормативно-правових актів для вирішення колективного трудового спору (конфлікту); здійснення розгляду за зверненням сторін (сторони) колективного трудового спору (конфлікту) матеріалів щодо колективного трудового спору (конфлікту) з метою його вирішення; організація звернень у випадках, передбачених статтею 24 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», а також коли рекомендації НСПП щодо вирішення колективного трудового спору (конфлікту) сторонами не враховано, в установленому порядку із заявою до суду про вирішення колективного трудового спору (конфлікту); формування списків незалежних посередників та арбітрів, згідно з влановленим порядком; здійснення на прохання сторін колективного трудового спору (конфлікту), пропозицій щодо кандидатур незалежних посередників та членів трудового арбітражу для залучення у примирних процедурах, координує роботу трудового арбітражу, направлення відповідних своїх спеціалістів, експертів для участі у роботі примирних органів, здійснення моніторингу стану виконання рішень примирних органів; вивчення, узагальнення та поширення вітчизняного та зарубіжного досвід роботи щодо запобігання та врегулювання колективних трудових спорів (конфліктів); залучення у разі необхідності, до участі у примирних процедурах народних депутатів України, представників державної влади, органів місцевого самоврядування та інших осіб; забезпечення підготовки і підвищення кваліфікації незалежних посередників, арбітрів, які спеціалізуються на розгляді колективних трудових спорів (конфліктів); узагальнення та внесення у встановленому порядку пропозицій щодо вдосконалення законодавства з питань вирішення колективних трудових спорів (конфліктів); у межах своєї компетенції, здійснення розробки та затвердження положень, інструкцій та інших нормативних актів щодо діяльності НСПП та здійснення примирних процедур; провадить організаційно-методичне забезпечення діяльності регіональних відділень;

провадить взаємодію у межах своєї компетенції, з Адміністрацією Президента України, іншими допоміжними органами і службами, утвореними Президентом України, Кабінетом Міністрів України, Радою міністрів АРК, міністерствами та іншими центральними і місцевими органами виконавчої влади та органами місцевого самоврядування, об'єднаннями роботодавців, профспілок, підприємствами, установами і організаціями; провадить координацію вирішення сторонами колективного трудового спору (конфлікту) питань щодо організаційного, матеріально-технічного і фінансового забезпечення роботи незалежних посередників, членів примирних комісій і трудового арбітражу; інформування громадськості про свою діяльність через засоби масової інформації, видає Бюлетень Національної служби посередництва і примирення; сприяння підвищенню рівня правової культури учасників соціально-трудових відносин щодо запобігання і вирішення колективних трудових спорів (конфліктів).

6. Основними тенденціями удосконалення примирно-юрисдикційних процедур щодо врегулювання колективних трудових спорів (конфліктів) є: 1) розробка та затвердження Національної стратегії попередження та врегулювання колективних трудових спорів (конфліктів), з урахуванням міжнародного та національного досвіду, досягнень шкіл соціального права; 2) запровадження стратегії постійних консультацій та обговорень механізмів запобігання виникнення колективних трудових спорів (конфліктів) на основі провідних правничих шкіл; 3) посилення кадрового складу примирних комісій та трудових арбітражів через долучення до них, насамперед, осіб з вищою правничою або економічною освітою, соціологів, психологів тощо; 4) посилення легітимізації рішень примирної комісії та трудового арбітражу через надання їм обов'язкового характеру для сторін колективного трудового спору (конфлікту); 5) долучення до роботи НСПП представників всеукраїнських інститутів громадянського суспільства; 6) запровадження практики публічних звітів НСПП.

7. Прийнятним є конструктивний досвід зарубіжних держав щодо врегулювання колективних трудових спорів (конфліктів). По-перше, конструктивним є досвід США (Закону Тафта-Хартлі (1947 р.) щодо функціонування Федеральної служби посередництва і примирення, яка отримала статус незалежного агентства, а базою для її формування стала раніше діюча Служба примирення США. До основних завдань цієї Служби віднесено: врегулювання спорів за допомогою примирення і посередництва; надання послуг із посередництва і примирення у будь-якому трудовому спорі, галузі промисловості, якщо існує запит хоча б однієї зі сторін спору або ж якщо висловлено бажання вирішити спір мирним шляхом; у випадку, якщо фахівцям Служби не вдається привести сторін спору до укладення мирової угоди, Директор може їм запропонувати запросити нейтральних посередників, здатних вирішити спір без оголошення страйку, локауту; обраний сторонами метод врегулювання повинен вважитися основною процедурою в угоді про початок розгляду вимог, що виникли на основі неправильного тлумачення чинного колективного договору; підтримка ініціатив виробничих рад або комітетів підприємств, спрямованих на стабілізацію виробничої діяльності, поліпшення умов праці, забезпечення його безпеки, формування прийнятних взаємозв’язків між працівниками і керівниками різних рівнів. По-друге, у Швеції примирні (посередницькі) функції виконує Державне бюро посередництва і арбітражу. При отриманні відомостей про трудовий конфлікт, бюро зобов’язано призначити посередника для вирішення спору. Якщо сторони не дійшли згоди, то посередник вправі запропонувати направити спір на розгляд арбітражу.

8. З погляду права, право на страйк спрямоване на: 1) розвиток, ефективність та дієвість права на працю та інших, тісно пов’язаних із ним трудових прав; 2) попередження правопорушень у сфері праці; 3) попередження виникнення трудових спорів (конфліктів); 4) формування якісного соціального діалогу між роботодавцем на працівниками у сфері праці; 5) захист права на працю та інших, тісно пов’язаних із ним трудових

прав; 6) розвиток новітнього трудового законодавства, яке б було спрямоване на попередження виникнення трудових спорів (конфліктів) тощо.

Право на страйк – це конституційне право, що передбачає можливість працівників тимчасово колективно та добровільно припинити роботу, з метою вирішення колективного трудового спору (конфлікту) у порядку, передбаченому законом. Основними ознаками права на страйк є: 1) конституційність і соціальність; 2) спрямованість на розвиток права на працю, захист трудових прав; 3) суб'єктами реалізації є працівники; 4) передбачення тимчасового колективного та добровільного припинення роботи (виконання умов трудового договору); 5) гарантування на міжнародно-правовому та конституційно-правовому рівнях; 6) визначення механізмів реалізації, гарантування та правової охорони на підставі норм Конституції та інших законів України; 7) наявність спеціальних механізмів щодо реалізації, гарантування та правової охорони; 8) урахуванням положень законів у сфері праці; 9) здебільшого не впливає на стан дотримання інших трудових прав працівників; 10) підлягає моніторингу, нагляду та контролю.

9. Необхідно внести зміни до Кодексу законів про працю України, які б запроваджували спрощені процедури та строки вирішення індивідуального трудового спору (конфлікту). Трудовий спір (конфлікт) має бути вирішений судом першої інстанції протягом 50 робочих днів, апеляційної інстанції – 30 робочих днів, касаційної інстанції – 35 робочих днів.

10. Доречно розробити та затвердити Національну стратегію реформування ринку праці (до 01.09.2020 року), на підставі якої розробити дієві механізми попередження виникнення трудових спорів (конфліктів), виробити засади (принципи) вирішення трудових спорів та конфліктів), з урахуванням міжнародних (європейських) стандартів, конструктивних досягнень провідних шкіл соціального права, експертів, учених, інших зацікавлених осіб.

11. Розробити, провести громадські, фахові професійні обговорення проекту Трудового процесуального кодексу України, який би містив правила

щодо: 1) попередження трудових спорів (конфліктів); 2) розгляду індивідуальних трудових спорів у КТС та трудових судах; 3) розгляду колективних трудових спорів через трудові арбітражі та/або шляхом проведення страйку. Трудовий спір (конфлікт) має бути вирішений судом першої інстанції протягом 40 робочих днів, апеляційної інстанції – 30 робочих днів, касаційної інстанції – 25 робочих днів.

Необхідно оптимізувати строки розгляду колективних трудових спорів (конфліктів).

Крім того, потрібно надати чинності відповідному кодексу з 1 січня 2030 року.

РОЗДІЛ 5
КОНЦЕПТУАЛЬНІ ОСНОВИ ОПТИМІЗАЦІЇ НОРМАТИВНО-ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ СПОРІВ (КОНФЛІКТІВ)

5.1 Міжнародно-правові стандарти вирішення трудових спорів (конфліктів)

Сучасний етап розвитку трудового права та законодавства характеризується складним та суперечливим процесом розробки та прийняття нового Трудового кодексу, який відповідав би вимогам новітнього розвитку суспільно-економічних та політичних відносин в Україні. Активізація інтеграційних процесів у напрямку Європейського Союзу, зростання громадянської активності суспільства, цілий комплекс започаткованих реформ, вимагають наповнення реальним змістом положень Конституції України щодо проголошення України «суверенною і незалежною, демократичною, соціальною, правовою державою» [83]. Динамічний розвиток суспільно-трудових відносин дуже активно реагує на суспільно-політичні перетворення, які відбуваються в нинішніх умовах. Здійснення судової реформи викликає великий інтерес як в наукових колах, так і в суспільстві загалом. Довіра до судової влади, з одного боку, та наявність дієвих юридичних інструментів врегулювання конфліктних ситуацій у суспільно-трудовій сфері – з іншого, якраз і сприяють розбудові демократичної, соціальної і правової держави. Крім того, в умовах фінансово-економічної кризи, соціально-трудові конфлікти ще більше загострюються, а відтак потреба у ефективному правовому регулюванні лише посилюється.

Трудові спори посідають досить значне місце у конфліктах правового характеру. Особливістю трудових спорів є те, що вони можуть стосуватися не лише конфліктів про право, а й конфлікту інтересів, регулювання яких виходить за межі судового врегулювання. Нині правове регулювання питання вирішення трудових спорів (конфліктів) в Україні характеризується

низкою проблем, з огляду на застарілість Кодексу законів про працю нашої держави. Втім, національним законодавством регламентація вирішення трудових спорів (конфліктів) не обмежується, адже згідно зі статтею 9 Конституції України [83], чинні міжнародні договори, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, є частиною національного законодавства України. А отже, враховуючи, що вирішення трудових спорів (конфліктів) у нашій державі може урегульовуватися згідно з нормами міжнародного права, важливо здійснити дослідження міжнародно-правових стандартів вирішення індивідуальних і колективних трудових спорів, як обов'язкових для України, так і тих, які не мають такого статусу для України. Для реалізації поставленої мети, необхідно виконати такі завдання: визначити зміст поняття міжнародних стандартів у сфері праці; дослідити положення універсальних міжнародних актів, якими закріплено відповідні стандарти; розглянути положення актів МОП, якими встановлюються стандарти вирішення трудових спорів (конфліктів); встановити рівень відповідності положень національного законодавства положенням міжнародних стандартів у сфері вирішення колективних трудових спорів (конфліктів); визначити напрямки удосконалення правового регулювання вирішення трудових спорів в Україні.

Проблемі вирішення трудових спорів присвячено багато публікацій вітчизняних та зарубіжних науковців. Питання вирішення індивідуальних та колективних трудових спорів досліджували у своїх працях, зокрема, такі вчені: В. М. Андріїв [298], А. В. Андрушко [299], Д. Березнікова [300], Є. Білик [301], М. Д. Бойко [302], Я. О. Бондарчук [303], В. Я. Бурак [304], Л. П. Гаращенко [305], Г. С. Гончарова [306], Н. В. Дараганова [307], А. Денник [308], Л. І. Єжель [309], Т. А. Занфірова [310], С. І. Запара [311], М. І. Іншин [312], Ю. В. Іщенко [313], П. В. Качанова [314], А. І. Кірнос [315], І. В. Колосов [316], В. М. Короленко [317], С. М. Коссак [318], В. А. Костюк [319], Л. Р. Косьмій [320], А. А. Курова [321], О. В. Лавріненко [322], В. В. Лазор [323], А. В. Лужанський [324], О. І. Мінаєв [325], Б. Ю. Мусієнко

[326], А. Нікитко [327], П. Д. Пилипенко [328], Д. В. Проценко [329], М. О. Рішняк [330], П. О. Руденко [331], М. В. Сокол [332], М. В. Сорочишин [333], М. П. Стадник [334], І. Д. Старченко [335], В. Д. Шевченко [336], М. М. Ясинок [337]. Окрему увагу необхідно зосередити на результатах наукових досліджень, викладених у монографіях Г. І. Чанишевої «Колективні відносини у сфері праці: теоретико-правовий аспект» (2001 р.); С. І. Запари «Захист права на працю: теоретичні засади становлення та розвитку» (2013 р.); та дисертаціях на здобуття наукового ступеня доктора юридичних наук В. В. Лазора «Проблеми правового регулювання трудових спорів і конфліктів за умов формування ринкових відносин в Україні» (2005 р.); С. І. Запари «Генеза та доктринальні засади інституту захисту права на працю в сучасній Україні» (2014 р.); В. І. Журавель «Співвідношення індивідуальних та колективних форм захисту трудових прав працівників» (2018 р.). Крім того, в Україні було захищено кілька кандидатських дисертацій на тему трудових спорів (конфліктів), зокрема А. А. Гробовою (2014 р.), І. В. Дашутіним (2008 р.), С. І. Ілларіоновою (2015 р.), С. В. Лозовим (2009 р.), О. М. Обушенком (2002 р.), В. О. Кабанець (2009 р.), М. В. Сокол (2010 р.) та іншими. Водночас питанням міжнародно-правових стандартів вирішення трудових спорів присвячено недостатньо уваги наукової спільноти. Окремі аспекти означеної проблеми розкриті у спільній публікації М. М. Ясинок та С. І. Запари «Система вирішення трудових спорів в Україні та шляхи її подальшого розвитку» (2013 р.), яка присвячена аналізу українського та європейського законодавства, міжнародних стандартів з питань вирішення трудових спорів, з метою вивчення світового досвіду та вироблення основних принципів формування нової моделі вирішення трудових спорів в Україні [338], а також у навчальному посібнику під редакцією У. Гельманна та П. Д. Пилипенка «Альтернативні способи вирішення трудових спорів» (2015 р.), у якому детально висвітлюються питання досудового та позасудового способу вирішення індивідуальних трудових спорів, а також альтернативне вирішення колективних трудових спорів за допомогою

примирних процедур, арбітражу та посередництва [339]. Однак, міжнародні стандарти вирішення трудових спорів не було достатньо досліджено та узагальнено. Крім того, з часу названих публікацій, було внесено низку змін до національного законодавства, запроваджено реформу судоустрою та судочинства в Україні, підписано Угоду про асоціацію України з ЄС, поступово накопичується практика застосування судами оновленого законодавства та альтернативного вирішення спорів.

Так, розвиток трудового права має відбуватися з урахуванням положень міжнародних стандартів з питань праці, зокрема актів МОП. Це положення справедливо вважається одним із принципів трудового права і «випливає з об'єктивної потреби перспективного розвитку трудового права, яке перебуває у перманентному процесі становлення…» [8, с. 56–58]. Цей принцип стосується повною мірою трудових спорів (конфліктів), як інституту галузі трудового права, тоді як норми національного законодавства про працю не відповідають міжнародним принципам та стандартам, важливо, щоб акти міжнародного законодавства застосовувались у нашій державі нарівні із актами національного законодавства України.

Міжнародні стандарти у сфері праці – це результат міжнародно-правового регулювання праці. У підручнику з порівняльного та міжнародного трудового права зазначено, що цей результат полягає в міждержавній договірній регламентації питань, пов'язаних із застосуванням найманої праці, покращенням її умов, охороною праці, захистом індивідуальних і колективних інтересів працівників. У такий спосіб, міжнародна спільнота виробляє модельні акти про працю, освоєння яких є необхідною умовою розробки й удосконалення будь-якої національної системи трудового законодавства, яка прагне відповідати загальноцивілізаційним вимогам [340, с. 447]. Відповідно, Україна здійснюючи ратифікацію таких міжнародних стандартів, робить їх частиною національного законодавства. При цьому, вони одночасно є як частиною законодавства, так і орієнтиром для подальшого його удосконалення, адже

ратифікація свідчить про взяття Україною на себе зобов'язань привести національне законодавство у відповідність до міжнародних стандартів.

Визначаючи поняття міжнародних соціальних стандартів, В. Л. Костюк стверджував, 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» [341, с. 204]. Втім, поняття «соціальні стандарти» можливо вживати в обох значеннях. Однак, у контексті цього дослідження, під цим терміном потрібно розуміти саме норми, які становлять зміст міжнародних нормативно-правових актів, які врегульовують вирішення трудових спорів (конфліктів).

З метою розвитку зазначених вище визначень, можна навести дефініцію міжнародних стандартів, подану авторами навчального посібника «Міжнародні соціальні стандарти» Н. М. Швець та А. М. Юшко, які стверджують, що «міжнародні стандарти – це загальні правила, єдині вимоги, які ставляться до тих чи інших нормативних основ і правозастосовної практики, з погляду міжнародного права; певний правовий рівень, нижче якого держави опускатися не вправі» [342, с. 19]. Ця позиція не суперечить попереднім проаналізованим, адже згідно з нею, під міжнародними стандартами потрібно розуміти не самі міжнародні нормативно-правові акти, а їх зміст. Зосередимо увагу на формулюванні «єдині вимоги». Це означає, що поняття міжнародних стандартів окреслює ті правила, яких мають дотримуватись усі суб'єкти, які визнають їх юридичну силу на своїй території. Крім того, такі стандарти мають бути використані не лише при регламентації норм національних законодавств, але і в правозастосовній практиці, тобто при урегулюванні суспільних відносин за допомогою таких норм. Інше значення міжнародних стандартів, яке надається цими авторами,

визначає їх як «певний правовий рівень», тобто ці правові стандарти закріплюють мінімальний гарантований обсяг прав, який має бути встановлений національним законодавством, та менший за який національний законодавець не може встановити.

У такий спосіб, призначення міжнародних стандартів у сфері праці полягає у встановленні мінімального загально визнаного рівня гарантування прав у сфері праці, зокрема й щодо вирішення трудових спорів. З огляду на це, держави можуть запроваджувати вищі стандарти, ніж закріплено міжнародними інструментами, але не нижче встановленого міжнародним правом рівня.

Натомість, прийнятною є позиція Н. Б. Болотіної, яка зазначає, що процес конвергенції міжнародного та національного трудового законодавства може бути успішним у разі дотримання трьох умов: збереження всього кращого у вітчизняному законодавстві, перенесення кращих моделей, ідей і принципів із зарубіжного законодавства та врахування особливостей національної правової системи [171, с. 24]. Відповідно, запровадження міжнародних стандартів у сфері вирішення трудових спорів (конфліктів) має базуватися на принципі врахування кращого національного досвіду правового регулювання вирішення індивідуальних трудових спорів та колективних трудових спорів (конфліктів).

Передусім, потрібно зазначити, що право на захист своїх прав, зокрема й трудових, гарантовано Загальною декларацією прав людини. Так, статтею 8 Декларації передбачено, що кожна людина має право на ефективне відновлення в правах компетентним національним судом у випадку порушення його основних прав, наданих йому Конституцією або законом [343]. Це означає, що обсяг прав, який надається людині у тих чи інших правовідносинах, не може бути нижчим за гарантований законодавством мінімум. У іншому разі, особа має право звернутися за захистом своїх прав. З метою розвитку наведених положень Загальної декларації прав людини, право на працю гарантовано статтею 43 Конституції України [83]. Воно

полягає у тому, шо кожен має право на працю, яке включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. На практиці це право може бути порушене іншою стороною трудового договору, тому частиною шостою статті 43 Основного Закону [83] гарантовано захист від незаконного звільнення, а сьомою – захист законом права на своєчасне одержання винагороди за працю. Це означає, що працююча особа може звернутися за захистом своїх прав у тому разі, якщо її право на працю буде порушене. Відповідно до положень статті 44 Конституції України [83], ті, хто працює, мають право на страйк для захисту своїх економічних та соціальних інтересів. Страйк є однією із форм захисту особою свого права на працю, проте страйк не є гарантією вирішення трудового спору (конфлікту), який може виникнути між сторонами трудових правовідносин. Власне захист прав і свобод людини і громадянина, відповідно до статті 55 Конституції [83], здійснюється судом.

Однак, необхідно зважати на те, що вирішення трудових спорів здійснюється з урахуванням специфіки трудових правовідносин. Кожна людина, для визначення її прав і обов'язків і для встановлення обґрунтованості пред'явленого їй кримінального обвинувачення, має право, на основі повної рівності, на те, щоб її справа була розглянута прилюдно і з додержанням усіх вимог справедливості незалежним і безстороннім судом (стаття 10 Загальної декларації прав людини [344]). Крім того, статтею 23 Загальної декларації прав людини [344] передбачено й право кожного на захист своїх інтересів через право створення професійних спілок та участі в них. Ці конституційні гарантії, безумовно, мають вплив на вирішення трудових спорів (конфліктів) у нашій державі, і вони безпосередньо виявляються із тих міжнародних стандартів, яких наша держава дотримується, та привела національне законодавство у відповідність до їх змісту.

Так, з метою розвитку положень Загальної декларації прав людини [344], відповідно до положень статті 8 Міжнародного пакту про економічні,

соціальні і культурні права [345], встановлюється зобов'язання для держав, які беруть участь у цьому Пакті, забезпечити право кожної людини на створення для здійснення і захисту своїх економічних та соціальних інтересів професійні спілки і вступати до них на свій вибір, за єдиної умови – додержання правил відповідної організації. Відповідно, право на захист трудових прав, згідно з положеннями Пакту, реалізується через право на організацію та участь у профспілці, при чому таке право не підлягає жодним обмеженням, крім обмежень, встановлених законом, необхідних в демократичному суспільстві в інтересах державної безпеки чи громадського порядку або для захисту прав і свобод інших громадян. Водночас право на страйки, згідно з положеннями Пакту держави, зобов'язуються забезпечити за умови здійснення цього права, відповідно до законів кожної країни. В Україні таке право закріплене Законом України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» від 03.03.1998 р. № 137/98-ВР [94]. Водночас, реалізація положень статті 8 Пакту не повинна відбуватися на шкоду гарантіям, встановленим Конвенцією МОП 1948 року щодо свободи асоціацій та права на організацію [346], якщо держави беруть участь у цій Конвенції. Отже, до гарантій вирішення трудових спорів (конфліктів), передбачених Міжнародним пактом про економічні, соціальні і культурні права [345], належать: 1) право на організацію та участь у профспілці; 2) право на страйки. При цьому, необхідно врахувати, що ці міжнародно-правові стандарти лягли в основу спеціального законодавства нашої держави, яке нині врегульовує вирішення трудових спорів (конфліктів) – зокрема, Законом України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» від 03.03.1998 р. № 137/98-ВР [94].

Міжнародні стандарти вирішення трудових спорів (конфліктів) встановлюються низкою інших міжнародних актів, зокрема рекомендаціями та конвенціями Міжнародної організації праці. Так, питанням розгляду колективних трудових спорів (конфліктів) присвячені кілька конвенцій МОП, зокрема Конвенція № 154 про сприяння колективним переговорам

1981 року [347], прийнята, як свідчить її назва, для регламентації процедури ведення колективних переговорів із приводу визначення умов праці й зайнятості, регулювання відносин між роботодавцями й працівниками чи регулювання відносин між роботодавцями чи їхніми організаціями та організацією чи організаціями працівників. Колективний договір не впливає безпосередньо на вирішення трудових спорів (конфліктів), але натомість, він може бути чинником, який дасть змогу запобігти виникненню трудового спору (конфлікту). Так, у колективному договорі зокрема визначаються мінімальні гарантії прав працівників та роботодавців. Їх визначення у колективному договорі свідчить про те, що трудовий спір (конфлікт) може виникнути винятково у разі порушення таких мінімальних гарантій. Так само укладення колективного договору може стати одним із шляхів вирішення трудового спору (конфлікту), особливо, якщо такий спір є колективним. З огляду на це, можна зробити висновок, що положення Конвенції МОП № 154 про сприяння колективним переговорам 1981 року [347], потрібно віднести до міжнародно-правових стандартів вирішення трудових спорів (конфліктів).

Конвенція про свободу асоціації та захист права на організацію № 87 1948 року [346], урегульовує питання створення об’єднань працівників та роботодавців, з метою захисту їхніх прав. Так, у статті 2 цього нормативно-правового акту визначено, що працівники та роботодавці, без будь-якої різниці мають право створювати на свій вибір організації без попереднього на те дозволу, а також право вступати в такі організації з єдиною умовою – підлягати статутам цих останніх. Це означає, що роботодавець не може протидіяти самоорганізації працівників, і так само працівники не можуть виступати проти об’єднання роботодавців з метою захисту їхніх прав. Такі організації можуть як протидіяти виникненню трудових спорів, зокрема шляхом захисту прав їх учасників, так і сприяти їх вирішенню, навіть шляхом колективних переговорів. Тобто, не зважаючи на те, що цей нормативно-правовий акт не урегульовує безпосередньо питання вирішення трудових спорів (конфліктів), він відіграє важливу роль у попередженні їх

виникнення та має вплив на пошук шляхів, які дають змогу покласти кінець суперечностям між працівниками та роботодавцями. Отже, Конвенція про свободу асоціації та захист права на організацію 1948 року № 87 [346] також містить міжнародно-правові стандарти вирішення трудових спорів (конфліктів).

Конвенція про застосування принципів права на організацію і на ведення колективних переговорів № 98 [348] також стосується колективних переговорів між працівниками та роботодавцями. У нормах цього нормативно-правового акту урегульовуються лише окремі аспекти процедури колективних переговорів. Наприклад, у статті 1 встановлено, що працівники мають належний захист проти будь-яких дискримінаційних дій, спрямованих на обмеження свободи об'єднання в галузі праці. У статті 2 так само визначено гарантію забезпечення прав роботодавців при їх об'єднанні – організації працівників і підприємців мають належний захист проти будь-яких актів втручання з боку одні одних, чи з боку їхніх агентів або членів, у створенні й діяльності організацій та керуванні ними. Це означає, що в нормах цієї конвенції встановлено міжнародно-правові стандарти невтручання сторін колективних переговорів у діяльність один одного. Як працівникам, так і роботодавцям має бути гарантована свобода об'єднання та невтручання в цей процес. При дотриманні таких умов, колективні переговори можуть стати тим інструментом, який дасть змогу вирішити трудовий спір (конфлікт). Відповідно, Конвенція про застосування принципів права на організацію і на ведення колективних переговорів № 98 [348], безумовно, закріплює міжнародно-правові стандарти вирішення трудових спорів (конфліктів).

Конвенція про захист прав представників працівників на підприємстві та можливості, що їм надаються № 135 [349], урегульовує питання власне захисту прав працівників від будь-якої дії, яка може завдати їм шкоди, включаючи звільнення, що ґрунтується на їхньому статусі чи на їхній діяльності як представників працівників, чи на їхньому членстві у профспілці

або на їхній участі в профспілковій діяльності, тією мірою, в якій вони діють відповідно до чинного законодавства чи колективних договорів або інших спільно погоджених умов. Сутність гарантій, закріплених цим нормативно-правовим актом, полягає в тому, що представники працівників на будь-якому підприємстві є захищеними від деструктивного впливу на їх діяльність, і водночас, їм має бути надане будь-яке сприяння у реалізації ними своїх повноважень. Враховуючи, що представники працівників можуть представляти останніх у вирішення трудових спорів (конфліктів), можна зробити висновок про те, що цей нормативно-правовий акт також закріплює міжнародно-правові стандарти вирішення трудових спорів (конфліктів).

У юридичній літературі йдеться про те, що цими конвенціями регламентуються принципи та загальний порядок ведення колективних переговорів при вирішенні колективних трудових спорів, а також гарантії для працівників та їхніх представників [339]. При цьому, кожна із них не врегульовує вирішення трудових спорів (конфліктів) безпосередньо, проте здійснює регламентацію відносин, пов’язаних із їх вирішенням. Відповідно, на підставі здійсненого аналізу, можливо виокремити першу групу міжнародно-правових стандартів вирішення трудових спорів (конфліктів) – стандарти, визначені у актах міжнародного законодавства, які врегульовують окремі питання, пов’язані із вирішенням трудових спорів (конфліктів):

1) стандарти, визначені в Загальній декларації прав людини;

2) стандарти, визначені в Міжнародному пакті про економічні, соціальні і культурні права;

3) стандарти, визначені в Конвенції МОП № 87 щодо свободи асоціацій та права на організацію 1948 року;

4) стандарти, визначені в Конвенції № 154 про сприяння колективним переговорам 1981 року;

5) стандарти, визначені в Конвенції МОП № 87 про свободу асоціації та захист права на організацію 1948 року;

6) стандарти, визначені в Конвенції МОП № 98 про застосування принципів права на організацію і на ведення колективних переговорів 1949 року;

7) стандарти, визначені в Конвенції МОП № 135 про захист прав представників працівників на підприємстві та можливості, що їм надаються 1971 року.

Необхідно детальніше зосередити увагу на міжнародних стандартах розгляду індивідуальних трудових спорів, безпосередньо закріплених у відповідних конвенціях та рекомендаціях МОП.

Конвенція МОП № 158 «Про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця» 1982 року [350] містить положення, якими регулюються відносини щодо оскарження звільнення, а також визначає перелік органів, які можуть розглядати такі справи. Так, відповідно до положень статті 8 Конвенції № 158, працівник, який вважає, що його звільнили необґрунтовано, має право оскаржити це рішення до такого безстороннього органу, як суд, трибунал у трудових питаннях, арбітражний комітет чи до арбітра. Цю норму імплементовано у національне законодавство. Так, статтею 221 Кодексу законів про працю України [351] визначено, що трудові спори в України розглядаються: 1) комісіями з трудових спорів; 2) районними, районними у місті, міськими чи міськрайонними судами. Тобто, як і визначено у статті 8 Конвенції № 158, в Україні необґрунтовано звільнений працівник має змогу звернутись як до суду, так і до спеціальних трудових арбітражів, роль яких в Україні виконує комісія з трудових спорах. Ці органи, як передбачено статтею 9 Конвенції № 158, наділяються повноваженнями розглядати причини звільнення й інші обставини справи, а також виносити рішення про обґрунтованість звільнення [352]. З огляду на це, необхідно звернути увагу на пропозицію запровадження спеціалізованих судів з розгляду трудових спорів, яка активно і довгий час обговорюється у наукових працях, зокрема таких авторів, як С. І. Запара, Н. Б. Болотіна, В. В. Лазор, І. І. Яцкевич [353; 171;

102; 354]. Сутність таких пропозицій полягає у тому, що у низці зарубіжних держав функціонують суди щодо вирішення трудових спорів. Прикладом держав, у яких функціонують відповідні суди, є Франція та Федеративна Республіка Німеччина. Будь-які трудові спори, зокрема індивідуальні трудові спори між підприємцями та їх працівниками; трудові спори щодо матеріального відшкодування збитків, завданих робітником; спорів між працівниками, можуть бути розглянути у таких судових інституціях. Тобто, з одного боку, можна зробимо висновок про те, що стаття 8 Конвенції МОП № 158 «Про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця» 1982 року [350] знайшла свою імплементацію у нормах національного законодавства про працю, а з іншої – досвід зарубіжних держав свідчить про те, що ця норма може застосовуватися значно ефективніше. Важливо, що досвід європейських країн вказує на зростання ролі спеціалізованих інституцій з розгляду трудових спорів [355; 356; 357]. З огляду на це, цілком ймовірно, що стандарти, закріплені у Конвенції МОП № 158 «Про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця» щодо розгляду трудових спорів (конфліктів) безсторонніми органами, у майбутньому будуть реалізовуватися в нашій державі у більш ефективні способи.

Крім того, на міжнародному рівні закріплено положення щодо обов’язку доведення у спорах про незаконне звільнення. Так, відповідно до змісту статей 1 та 9 Конвенції № 158 [350], держави-учасниці застосовують положення цього міжнародного акту через законодавство або правила, за винятком випадків, коли ці положення застосовуються шляхом колективних переговорів, рішень арбітражних або судових органів, чи у будь-який інший спосіб, який відповідає національній практиці. Зокрема положення про тягар доведення необґрунтованості звільнення, який не має лягати лише на працівника, передбачено такі можливості: 1) тягар доведення наявності законної підстави для звільнення лежить на роботодавцеві; 2) органи, наділені повноваженнями виносити рішення про причину звільнення, з урахуванням поданих сторонами доказів відповідно до національного

законодавства і практики. Крім того, у випадках звільнення з причин, викликаних виробничою потребою, юрисдикційні органи наділяються повноваженнями з'ясовувати наявність таких причин, однак межі їх повноважень приймати рішення про те, чи є ці причини достатньо обґрунтованими для припинення трудових відносин, визначаються відповідно до національного законодавства і практики.

За загальним правилом, у випадку звільнення працівника за ініціативою роботодавця, обов'язок доведення наявності причин для звільнення покладається на роботодавця. Відповідно, саме роботодавець має довести обґрунтованість звільнення з дотриманням вимог чинного законодавства. Однак Кодекс законів про працю України [351] було доповнено пунктом 5 частини першої статті 41, яка передбачає таку додаткову підставу для звільнення з ініціативи власника або уповноваженого ним органу, як припинення повноважень посадових осіб. Під час розгляду трудових спорів про оскарження звільнення посадових осіб у зв'язку з припиненням їх повноважень, суди з'ясовують правозгідність такого рішення, оскільки власник або уповноважений ним орган, мають право звільнити посадову особу роботодавця, призначену за рішенням власника, незалежно від причин та наявності певних підстав для такого рішення, але відповідно до встановленого порядку прийняття рішень власником. Така позиція неодноразово підтверджувалася судовою практикою, зокрема у справі від 23 січня 2018 року № 273/212/16-ц [358], у якій Верховний Суд у складі колегії суддів Другої судової палати Касаційного цивільного суду встановив, що дія положень частини третьої статті 99 Цивільного кодексу України [359] та пункту 5 частини першої статті 41 Кодексу законів про працю України [351], передбачає право компетентного (уповноваженого) органу товариства припинити повноваження члена виконавчого органу у будь-який час, на свій розсуд, з будь-яких підстав; реалізація цього права у будь-який час гарантується нормами корпоративного права для припинення негативного впливу на управлінську діяльність товариства. Водночас, з

урахуванням вимог трудового законодавства у справах, у яких оспорюється незаконність звільнення, саме відповідач повинен довести, що звільнення відбулося без порушення законодавства про працю, тобто з дотриманням порядку оформлення звільнення, проведення розрахунку, дотримання встановлених гарантій. Крім того, положення пункту 5 частини першої статті 41 Кодексу законів про працю України [351] суперечать статті 4 Конвенції № 158 [350]. Річ у тому, що самої лише законності для звільнення не достатньо, адже «трудові відносини з працівниками не припиняються, якщо тільки немає законних підстав для такого припинення, пов'язаного із здібностями чи поведінкою працівника або викликаного виробничою потребою підприємства, установи чи служби» [352]. Оскільки Конвенцію ратифіковано постановою Верховної Ради України від 04.02.1994 р. № 3933-XII [360], то у відповідності до положень статті 9 Конституції України [83] та статті 8 самого Кодексу законів про працю України [351], має застосовуватися положення міжнародного договору. Однак, положення пункту 5 частини першої статті 41 Кодексу законів про працю України [351] потрібно привести у відповідність до положень статті 4 Конвенції № 158 [350]. Отже, змістом Конвенції МОП № 158 «Про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця» [350], безсумнівно, закріплені міжнародно-правові стандарти вирішення трудових спорів (конфліктів), які є обов'язковими до застосування зокрема й в Україні. Частина із цих стандартів була імплементована у національне законодавство про працю. Втім, це дослідження свідчить, що в інших європейських державах така імплементація була здійснена в інший спосіб, тому нині в України наявні вдалі приклади для подальшого реформування законодавства про працю. При цьому, потрібно враховувати, що в чинному Кодексі законів про працю України [351] наявні положення, які суперечать змісту Конвенції МОП № 158 «Про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця» [350]. У цьому аспекті потрібно зробити висновок про те, що вітчизняний законодавець має привести законодавство

про працю у відповідність до проаналізованих міжнародно-правових стандартів вирішення трудових спорів (конфліктів).

Процедуру оскарження рішень про припинення трудових відносин наведено у Рекомендації МОП щодо припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця № 166 [361], зокрема встановлено положення, за якими держави-учасниці Конвенції № 158 можуть передбачати процедури примирення до чи в ході оскарження рішення про припинення трудових відносин. Державні органи, представники працівників, а також організації працівників повинні докладати зусиль, щоб всебічно інформувати працівників про наявні у них можливості оскарження, дотримання передбаченої в них процедури. Зазначений стандарт імплементовано в зміст чинного законодавства про працю нашої держави. Наприклад, у статті 8 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» від 03.03.1998 р. № 137/98-ВР [94], регламентовано порядок створення та компетенцію примирної комісії – органу, призначеного для вироблення рішення, що може задовольнити сторони колективного трудового спору (конфлікту), та який складається із представників сторін. Отже, потрібно враховувати, що в учасників трудового спору (конфлікту) є можливість мирно вирішити наявні між ними неузгодженості, а норми, які урегульовують цей процес, розроблені з урахуванням міжнародно-правових стандартів.

Рекомендація МОП 130 «Про розгляд скарг на підприємстві з метою їх вирішення» 1967 року [362], містить перелік загальних принципів розгляду скарг працівників. Так, згідно з положеннями названої рекомендації, будь-який працівник, який діє індивідуально або разом з іншими працівниками, який вважає, що він має підстави для скарг, повинен мати право: по-перше, подати таку скаргу без будь-якої шкоди для себе; по-друге, вимагати розгляду цієї скарги на підставі відповідної процедури.

Відповідно до положень Рекомендації МОП № 130 [362], причинами, з яких може подаватися скарга, можуть бути будь-який захід чи ситуація, що

стосуються взаємовідносин між роботодавцем і працівником, чи які торкаються або можуть торкатися умов праці одного чи декількох працівників на підприємстві, якщо цей захід чи положення суперечать умовам чинного колективного договору або індивідуального трудового договору, правилам внутрішнього трудового розпорядку, положенням законодавства, а також звичаям та практиці у цій професії, в галузі економічної діяльності чи країні, з урахуванням принципів сумлінності.

Крім названого вище, Рекомендація № 130 [362] містить низку принципів локального урегулювання скарг працівників на підприємстві, зокрема: 1) принцип розмежування індивідуальних (зокрема множинних) трудових скарг та колективних вимог загального характеру, спрямованих на зміну умов зайнятості. Якщо скарга стосується усіх працівників (тобто є загальною, а не індивідуально визначеною вимогою), тоді така скарга має розглядатися в межах колективних переговорів або деяких інших процедур вирішення спорів; 2) принцип рівноправної участі працівників чи їх представників та роботодавців або їх організацій у встановленні та застосуванні на підприємстві процедури розгляду скарг, відповідно до національного законодавства чи практики; 3) принцип сприяння сторін колективного договору урегулюванню скарг в межах встановленої процедури та утримання від будь-яких дій, які можуть утруднити ефективне застосування передбаченої процедури; 4) принцип співпраці роботодавців з представниками працівників щодо політики в галузі кадрів; 5) принцип ефективного та об’єктивного розслідування скарг працівників на самому підприємстві, з урахуванням особливостей та умов країни, галузі економіки та підприємства; 6) принцип недопустимості обмеження права звертатися зі скаргою безпосередньо до компетентного органу праці, до трудового суду або іншого судового органу, якщо таке право визначається національним законодавством.

У випадку, коли спроба локального урегулювання скарги на підприємстві не була успішною, держави повинні закріпити можливість для

остаточного врегулювання її, відповідно до однієї з наведених процедур: 1) використання процедур, передбачених колективним договором (наприклад, спільний розгляд організаціями роботодавців та працівників; добровільний арбітражний розгляд за участю осіб, призначених за згодою працівників та роботодавців); 2) примирення або арбітраж з боку державних органів; 3) звернення до трудового суду або іншого судового органу; 4) будь-яка інша процедура, відповідно до умов певної країни.

Крім того, Рекомендація № 130 [362] передбачає надання працівникові вільного часу, необхідного для участі у процедурах остаточного врегулювання скарг. МОП також рекомендує забезпечити збереження заробітку працівника, якщо у процесі такої процедури його скарга була задоволена. Водночас, потрібно вживати необхідних зусиль, для того, щоб такі процедури, за можливості, здійснювалися поза робочий час зацікавлених працівників.

Окрему увагу потрібно зосередити на дотриманні принципу недопустимості обмеження права звертатися зі скаргою безпосередньо до компетентного органу праці, до трудового суду або іншого судового органу, якщо таке право визначається національним законодавством, встановленого Рекомендацією щодо розгляду скарг на підприємствах з метою їх вирішення № 130 [362]. Адже відповідно до статті 224 Кодексу законів про працю України [351], комісія з трудових спорів є обов’язковим первинним органом з розгляду трудових спорів, що виникають на підприємствах, в установах, організаціях, за винятком спорів, зазначених у статтях 222, 232 цього Кодексу [351]. А відповідно до внесених змін до статті 124 Конституції України [83], законом може бути визначений обов’язковий досудовий порядок урегулювання спору. Однак обов’язковий розгляд спору комісією з трудових спорів, все-таки, суперечить змісту принципу недопустимості обмеження права звертатися із скаргою до суду безпосередньо. Тому, зазначені пропозиції потрібно врахувати при прийнятті Трудового кодексу.

Отже, міжнародно-правові стандарти, які врегульовують вирішення трудових спорів (конфліктів), визначені у таких актах міжнародного законодавства:

1) стандарти, визначені в Конвенції МОП № 158 «Про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця» 1982 року;

2) стандарти, визначені в Рекомендації МОП № 166 «Рекомендація щодо припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця» 1982 року;

3) стандарти, визначені в Рекомендації МОП №130 «Про розгляд скарг на підприємстві з метою їх вирішення» 1967 року.

З огляду на зазначене, можна зробити висновок, що міжнародні стандарти вирішення трудових спорів (конфліктів) – це загальні вимоги, норми та правила, закріплені міжнародними актами, які встановлюють мінімальний правовий рівень забезпечення вирішення трудових спорів (конфліктів), та становлять своєрідну змістовну модель правового регулювання вирішення таких спорів. Міжнародні стандарти вирішення трудових спорів (конфліктів) містяться в універсальних актах ООН з прав людини, а також у низці конвенцій та рекомендацій МОП.

На підставі здійсненого аналізу, встановлено, що систему міжнародно-правових стандартів вирішення трудових спорів (конфліктів) становлять дві групи стандартів:

1. Стандарти, визначені у актах міжнародного законодавства, які врегульовують окремі питання, пов’язані із вирішенням трудових спорів (конфліктів): 1) стандарти, визначені в Загальній декларації прав людини; 2) стандарти, визначені в Міжнародному пакті про економічні, соціальні і культурні права; 3) стандарти, визначені в Конвенції МОП № 87 щодо свободи асоціацій та права на організацію 1948 року; 4) стандарти, визначені в Конвенції № 154 про сприяння колективним переговорам 1981 року; 5) стандарти, визначені в Конвенції МОП № 87 про свободу асоціації та захист права на організацію 1948 року; 6) стандарти, визначені в Конвенції МОП № 98 про застосування принципів права на організацію і на ведення

колективних переговорів 1949 року; 7) стандарти, визначені в Конвенції МОП № 135 про захист прав представників працівників на підприємстві та можливості, що їм надаються 1971 року;

2. Стандарти, визначені у актах міжнародного законодавства, які безпосередньо врегульовують вирішення трудових спорів (конфліктів): 1) стандарти, визначені в Конвенції МОП № 158 «Про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця» 1982 року; 2) стандарти, визначені в Рекомендації МОП № 166 «Рекомендація щодо припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця» 1982 року; 3) стандарти, визначені в Рекомендації МОП № 130 «Про розгляд скарг на підприємстві з метою їх вирішення» 1967 року.

Міжнародними стандартами встановлено положення як колективного захисту трудових прав та інтересів, так і розгляду індивідуальних скарг працівників. Аналіз положень міжнародних стандартів вирішення трудових спорів (конфліктів) дає змогу виділити такі принципи розгляду скарг працівників: сумлінності; розмежування процедури вирішення індивідуальних та колективних скарг; залучення працівників до розгляду скарг та вирішення спорів (конфліктів); дотримання встановленої процедури розгляду скарг та утримання від дій, що можуть ускладнити розгляд; співпраці роботодавців та представників працівників у сфері кадрової політики на підприємстві; ефективного та об’єктивного розслідування поданих скарг; недопустимості обмеження права працівників звернутися зі скаргою безпосередньо до юрисдикційного органу щодо вирішення спору.

Перспективним напрямком досліджень міжнародних стандартів вирішення трудових спорів (конфліктів) є аналіз європейських стандартів, зокрема встановлених в межах Ради Європи та ЄС, з урахуванням положень Угоди про асоціацію України з ЄС.

5.2 Тенденції подальшого розвитку законодавства про вирішення трудових спорів (конфліктів)

Великий тлумачний словник української мови роз'яснює тенденції, як «напрям розвитку чого-небудь» [363, с. 1440]. У контексті законодавства, під тенденціями потрібно розуміти напрями його подальшого удосконалення. Питання тенденцій подальшого розвитку законодавства про вирішення трудових спорів (конфліктів) загалом привертає увагу вітчизняних дослідників, з огляду на такі причини: по-перше, враховуючи проблемність чинного законодавства про працю, не втрачають актуальності питання, пов'язані із його подальшим удосконаленням; по-друге, в Україні вирішення трудових спорів (конфліктів) здійснюється у інший спосіб, аніж у багатьох європейських державах, які слугують орієнтиром для України, тому удосконалення законодавства про вирішення трудових спорів (конфліктів), із урахуванням сучасних тенденцій правового регулювання цього питання, також регулярно розглядається на науковому рівні.

Фактично із самого початку проголошення Україною незалежності, вчені-трудовики вказують на те, що вітчизняний законодавець не реагує на зміни у політиці, економіці, суспільних відносинах, а чинне законодавство про працю є неефективним та застарілим. Головною причиною наявних нині проблем є чинний застарілий Кодекс законів про працю України [351], який концептуально не відповідає багатьом сучасним викликам на ринку праці, зокрема й вирішенню трудових спорів, а головним інструментом їх усунення вітчизняні вчені вважають прийняття нового Трудового кодексу України [364]. Щодо чинного законодавства, Кодекс законів про працю був прийнятий у 1971 році для соціалістичної суспільної формації, неодноразово зазнавав змін за часів незалежності України, проте навіть із урахуванням змін та доповнень, він неспроможний регулювати трудові правовідносини в сучасних умовах, зокрема й інститут вирішення трудових спорів (конфліктів). Те саме стосується і змін до Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» від 03.03.1998 р. №

137/98-ВР [94], які не вирішили усіх проблем досліджуваного інституту. Крім того, за останнє десятиліття було підготовлено декілька проектів Трудового кодексу, однак із різних причин жоден із них так і не був прийнятий. Відповідно, не зважаючи на те, що питанню вирішення трудових спорів (конфліктів) традиційно приділяється значна увага зі сторони законодавця та науковців, чинний стан законодавства, яке урегульовує вирішення трудових спорів (конфліктів), є проблематичним. Очевидно, що без фундаментальних змін законодавства та без урахування змін у стратегії розвитку нашої держави, перехід на якісно новий рівень вирішення трудових спорів (конфліктів) є неможливим. З огляду на це, питання тенденцій подальшого розвитку законодавства про вирішення трудових спорів (конфліктів) є актуальним для дослідження.

Питання напрямів подальшого розвитку законодавства про вирішення трудових спорів (конфліктів) тією чи іншою мірою, досліджували у своїх працях такі вчені: А. М. Гірник, А. О. Горова, Г. М. Грабовська, В. М. Дейнека, О. С. Жданова, В. І. Журавель, В. В. Землянська, Н. А. Плахотіна, Т. О. Подковенко, П. С. Самойленко, І. П. Сівчук, А. Р. Туманянц, Г. І. Чанишева, Т. І. Шинкар. Однак, питання, які у них розглядалися, переважно розкривали певний напрям подальшого розвитку законодавства про вирішення трудових спорів (конфліктів) і не мали комплексного характеру. А тому, враховуючи все вищенаведене, дослідження питання тенденцій подальшого розвитку законодавства про вирішення трудових спорів (конфліктів), є необхідним для реалізації мети та завдань цієї роботи.

Аналіз наукової літератури показав, що однією із тенденцій подальшого розвитку законодавства про вирішення трудових спорів (конфліктів) є тенденція розвитку соціального партнерства. Так, У. А. Волинець стверджував, що досвід розвинених країн переконливо свідчить, що високі соціально-економічні результати досягаються лише за умови, що соціальні партнери, як зацікавлені учасники регулювання соціально-трудових відносин, беруть на себе і несуть рівнозначну відповідальність за

розроблення й виконання взаємоприйнятих рішень і збереження соціальної злагоди [365, с. 236]. Так, соціальне партнерство є розвинутим фактично в усіх країнах Європи, Австралії, США, Канаді, Японії. Серед європейських держав потрібно відзначити системи Швеції, Федеративної Республіки Німеччина, Великої Британії, Франції, Швейцарії. Розвиток соціального партнерства нині відбувається і в Україні, проте державна політика у сфері соціального партнерства в Україні не є цілісною, а має фрагментарний характер. Про те, що соціальне партнерство в Україні розвивається, свідчить прийняття Закону України «Про соціальний діалог в Україні» від 23.12.2010 р. № 2862-VI [96]. Цей нормативно-правовий акт визначає правові засади організації та порядку ведення соціального діалогу в Україні, з метою вироблення та реалізації державної соціальної і економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин та забезпечення підвищення рівня і якості життя громадян, соціальної стабільності в суспільстві. Але при цьому, інститут соціального партнерства в Україні характеризується значною кількістю проблем, з-поміж яких вітчизняні науковці виділяють домінування в соціально-трудовій сфері типу відносин між керівниками (власниками) та працівниками; слабкість профспілок; відсутність на практиці рівноправності суб'єктів соціального діалогу; складність механізму вирішення колективних трудових спорів (конфліктів); відсутність повноцінної нормативно-правової бази соціального партнерства; незавершеність процесу інституціоналізації соціального партнерства; відсутність повної й достовірної інформації про взаємодію суб'єктів соціального партнерства; неготовність суб'єктів соціального партнерства і, зокрема, роботодавців (керівників організацій, підприємств) до роботи в нових економічних умовах; вплив стереотипів патерналізму (утриманства) у свідомості працівників; неготовність багатьох роботодавців сприймати працівників і профспілки, як рівноправних суб'єктів соціального партнерства; неготовність до довгострокової взаємодії сторін соціального партнерства [365, с. 236–237; 366, с. 9]. У таких умовах, законодавство про

соціальне партнерство, передусім Закон України «Про соціальний діалог в Україні» від 23.12.2010 р. № 2862-VI [96], потребує змін та удосконалення, втім нині цей нормативно-правовий акт зберігає чинність у тому ж змісті, у якому його і було прийнято. Відповідно, враховуючи світові тенденції до вирішення трудових спорів (конфліктів) шляхом соціального діалогу; із урахуванням того, що у умовах побудови ринкової економіки, для України важливо розвивати ті механізми, які успішно функціонують у більш розвинених державах із ринковою економікою; резюмуючи, що інститут соціального партнерства в Україні виник, проте не набув свого удосконалення, можна зробити про те, що розвиток соціального партнерства є однією із тенденцій подальшого розвитку законодавства про вирішення трудових спорів (конфліктів).

Інша тенденція раніше розглядалася у цій роботі у контексті досвіду держав-членів ЄС. На думку О. С. Жданової, нині неможливо розглядати соціально-трудові відносини у відриві від загальносвітових закономірностей і тенденцій, а також без вивчення досвіду конкретних розвинених демократичних країн у сфері правового регулювання праці. На підставі вивчення зарубіжного досвіду й застосування методу компаративізму, можна вдосконалювати чинне українське законодавство, практику його застосування, реформувати джерела вітчизняного трудового та трудового процесуального права [367, с. 180]. Одним із таких напрямів є запровадження в нашій державі спеціалізованих судів з трудових спорів. Так, Г. І. Чанишева відзначала, що досвід функціонування спеціалізованої трудової юстиції у країнах Заходу є корисним для України, адже діяльність судів із трудових справ свідчить про ефективний захист прав та інтересів працівників, сприяє примиренню сторін трудового договору шляхом досягнення компромісу, попередженню трудових конфліктів [368, с. 74]. Основна відмінність судового розгляду справи з вирішення трудового спору (конфлікту) районними, районними у місті, міськими чи міськрайонними судами України, а також спеціалізованими судами з трудових спорів інших держав

полягає у тому, що в судах із трудових справ беруть участь представники працівників і роботодавців у розгляді трудових спорів, як непрофесійні судді, які висуваються профспілками та організаціями роботодавців. Інша полягає у тому, що на відміну від районних, районних у місті, міських чи міськрайонних судів, спеціалізовані суди із трудових справ здійснюють провадження, передусім, задля примирення сторін, а лише у разі неможливості його досягнення, відбувається судовий розгляд справи.

У 2014 році Україна підписала Угоду про Асоціацію з Європейським Союзом [369]. Згідно зі статтею 1 Угоди, Україна та Європейський Союз взяли курс на посилення співпраці у сфері юстиції, свободи та безпеки, з метою забезпечення верховенства права та поваги до прав людини і основоположних свобод. Досвід країн Європейського Союзу свідчить про те, що забезпечення верховенства права та кращого доступу до правосуддя повинно включати доступ як до судових, так і до позасудових методів врегулювання спорів. В межах доступу до судових методів врегулювання спорів при вирішенні трудових спорів (конфліктів), досвід європейських країн свідчить про необхідність запровадження в Україні спеціалізованих судів з трудових спорів, що є однією із тенденцій подальшого розвитку законодавства про вирішення трудових спорів (конфліктів).

Ще однією тенденцією, яка випливає із досвіду інших країн, є тенденція застосування процедури медіації при вирішенні трудових спорів. При цьому, на відміну від тенденції запровадження в Україні спеціалізованих судів з трудових спорів, щодо цього напряму мали місце реальні спроби запровадження. Так, 28.02.2019 року було не прийнято проект Закону про медіацію № 3665 [370]. Згідно з проектом, медіація розглядалася як альтернативний (позасудовий) метод вирішення спорів, за допомогою якого дві або більше сторони спору намагаються в межах структурованого процесу, самостійно, на добровільній основі досягти згоди для вирішення їх спору за допомогою медіатора, та могла би застосовуватися в будь-яких спорах, зокрема трудових, проте нині прийняття такого закону відкладено. При

цьому, це була не перша подібна спроба вітчизняного законодавця. Наприклад, ще у 2013 році у Верховній Раді України було зареєстровано проект Закону про медіацію № 2425а-1 [371], проте вже у 2014 році його було відкликано. Втім, потрібно враховувати, що в Указі Президента України «Про Стратегію реформування судоустрою, судочинства та суміжних правових інститутів на 2015–2020 роки» від 20.05.2015 р. № 276/2015 [372], медіація також визначена як один із пріоритетних напрямків подальшого розвитку системи судочинства України. Зокрема, у пункті 5.4 цього Указу йдеться про необхідність підвищення ефективності правосуддя та оптимізація повноважень судів різних юрисдикцій шляхом розширення способів альтернативного (позасудового) врегулювання спорів, зокрема, шляхом практичного впровадження інституту медіації і посередництва, розширення переліку категорій справ, які можуть вирішуватися третейськими суддями або розглядатися судами у спрощеному провадженні; запровадження ефективних процесуальних механізмів для попередження розгляду справ за відсутності спору між сторонами; вивчення доцільності введення мирових суддів. Не зважаючи на те, що проект Закону про медіацію № 3665 [370] не було прийнято, нині наявні всі передумови для того, щоб визначати медіацію саме як напрямок подальшого розвитку законодавства про вирішення трудових спорів (конфліктів). Прийняття такого законодавчого акту могло б забезпечити для цього інституту стрімкий розвиток в Україні, проте, загалом медіація в Україні є цілком реальною, і вітчизняний законодавець має лише визначити та урегулювати її на законодавчому рівні.

Отже, першою групою тенденцій подальшого розвитку законодавства про вирішення трудових спорів (конфліктів) є тенденції, які випливають із досвіду інших держав, зокрема:

1) тенденція розвитку соціального партнерства;

2) тенденція створення спеціальних судів з вирішення трудових спорів (конфліктів);

3) тенденція застосування процедури медіації при вирішенні трудових спорів.

При цьому, необхідно враховувати, що основною тенденцією подальшого розвитку трудового законодавства у нашій державі є прийняття нового Трудового кодексу України. Вирішення цього питання вже не один рік переноситься, проте нині існує проект Трудового кодексу України [364], який, на думку багатьох дослідників, є недосконалим, втім із його змісту можна встановити, у який спосіб може бути змінене нормативно-правове регулювання вирішення трудових спорів (конфліктів) у найближчому майбутньому.

Так, О. М. Дуюнова акцентувала увагу на те, що однією із тенденцій подальшого розвитку законодавства про вирішення трудових спорів (конфліктів) є його демократизація. Дослідниця констатувала про те, що нині демократизація полягає у збільшенні ролі договірного регулювання трудових відносин, закріпленні в Конституції України права на страйк для захисту економічних і соціальних інтересів працівників, розвитку соціально-партнерських відносин та веденні соціального діалогу з питань проведення державної соціально-економічної політики. Натомість, чинне законодавство про вирішення трудових спорів (конфліктів) все ще не можна назвати повністю демократичним. Так, трудові колективи та професійні спілки не мають реальної гарантованої можливості цілком реалізувати свої права, передбачені трудовим законодавством України. Деякі з таких прав мають винятково декларативний характер [373, с. 61]. Очевидно, що проблеми такого виду будуть у майбутньому вирішуватися вітчизняним законодавцем. Наприклад, В. М. Дейнека акцентував, що у частині 2 статті 382 проекту Трудового кодексу України [364] визначено, що звернення до комісії з трудових спорів є правом, а не обов’язком працівника, і це значною мірою відповідає статтям 55 та 124 Конституції України [83], на відміну від чинного нормативно-правового регулювання цього питання, згідно з яким комісія з трудових спорів визнається обов’язковим первинним органом з розгляду

трудових спорів, що виникають на підприємствах, в установах, організаціях, за винятком спорів, зазначених у статтях 222 та 232 Кодексу законів про працю України [187, с. 164]. Демократизація у цьому аспекті полягає у тому, що сторонам трудового спору (конфлікту) надається змога самостійно обрати спосіб, у який буде здійснюватися його вирішення.

Аналогічно, показником подальшої демократизації законодавства про вирішення трудових спорів (конфліктів) є те, що згідно з проектом Трудового кодексу України [364], утворення комісії з трудових спорів не є обов'язковим. В частині 1 статті 382 визначено, що комісія з трудових спорів – це орган, який може утворюватися в юридичній особі, з метою врегулювання індивідуальних трудових спорів шляхом пошуку взаємоприйнятних рішень і примирення сторін таких спорів. Однак, цей орган «може», а не «повинен» утворюватися, тому знову ж таки, сам процес утворення комісії з трудових спорів може стати більш демократичним у разі прийняття Трудового кодексу України, як і сам процес звернення до нього.

Отже, демократизація є першою серед тенденцій подальшого розвитку законодавства про вирішення трудових спорів (конфліктів), які випливають зі змісту проекту Трудового кодексу України [364]. Важливість реалізації цієї тенденції зумовлена тим, що відсутність демократії у трудових правовідносинах, зокрема й при вирішенні трудових спорів (конфліктів), суперечить чинному законодавству про працю, положенням Угоди про Асоціацію з Європейським Союзом [369], а також взятим Україною на себе зобов'язанням.

Ще одна тенденція також пов'язана із статусом комісії з трудових спорів. Так, В. М. Дейнека зазначав, що проектом Трудового кодексу України [364] передбачається зміна статусу комісії з трудових спорів із органу трудового колективу на орган соціального діалогу, який функціонуватиме на локальному рівні [187, с. 166]. Це проявляється у тому, що нині, згідно зі статтею 223 Кодексу законів про працю України [351], комісія з трудових спорів обирається загальними зборами (конференцією)

трудового колективу підприємства, установи, організації з кількістю працюючих не менше, ніж 15 осіб. Крім того, загальні збори визначають порядок обрання, кількість, склад і строк повноважень комісії. Згідно з частиною 2 статті 382 Трудового кодексу України [364], питання про утворення комісії з трудових спорів вирішується за погодженням між роботодавцем і виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником). Тобто, у такому разі, має місце розширення юрисдикції комісії з трудових спорів та її перетворення в примирний орган, покликаний забезпечувати досудове вирішення індивідуального трудового спору. Комісія з трудових спорів перетворюється у примирний юрисдикційний орган, який діє на професійній основі та вносить збалансованість у забезпечення інтересів працівника та роботодавця. З огляду на це, прийнятним є те, що тенденція зміни статусу комісії з трудових спорів із органу трудового колективу на орган соціального діалогу, який функціонуватиме на локальному рівні, є другою тенденцією подальшого розвитку законодавства про вирішення трудових спорів (конфліктів), яка випливає зі змісту проекту Трудового кодексу України [364].

Третьою тенденцією, актуальність якої підтверджується зокрема й працею В. М. Дейнеки, є тенденція скорочення терміну для звернення до комісій з трудових спорів [187, с. 167]. Крім того, передбачено можливість поновлення установленого строку в разі пропуску з поважних причин. Натомість, в статті 385 проекту Трудового кодексу України [364] визначено, що працівник може звернутися до комісії з трудових спорів із заявою про розгляд індивідуального трудового спору, якщо відповідні розбіжності не були врегульовані в ході безпосередніх переговорів з роботодавцем протягом двох тижнів з дня звернення працівника. Тобто, аналіз цих норм показує, що існує тенденція до скорочення строків розгляду трудових спорів (конфліктів), що, натомість, сприятиме оперативності розгляду та вирішення наявних проблемних питань.

Отже, тенденціями, які випливають зі змісту проекту Трудового кодексу України, є:

1) тенденція демократизації законодавства про вирішення трудових спорів;

2) тенденція зміни статусу комісії з трудових спорів з органу трудового колективу на орган соціального діалогу;

3) тенденція скорочення терміну для звернення до комісій з трудових спорів.

Так, у процесі дослідження, встановлено, що систему тенденцій подальшого розвитку законодавства про вирішення трудових спорів (конфліктів) становлять дві групи тенденцій. Перша група випливає із праць вітчизняних науковців, які при дослідженні досвіду інших держав, спрогнозували, у який спосіб має розвиватися законодавство про вирішення трудових спорів (конфліктів) в нашій державі. Такі тенденції мають загальносвітовий характер. Реалізація зазначеної групи тенденцій потребує прийняття спеціального законодавства: у випадку із тенденцією розвитку соціального партнерства – внесення змін до Закону України «Про соціальний діалог в Україні» від 23.12.2010 р. № 2862-VI [96]; тенденцію створення спеціальних судів з вирішення трудових спорів (конфліктів) можливо реалізувати шляхом внесення комплексних змін до вітчизняного законодавства – Кодексу Законів про працю України [351] (чи Трудового кодексу України в разі його прийняття), Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» від 03.03.1998 р. № 137/98-ВР [94], Закону України «Про судоустрій і статус суддів» від 02.06.2016 р. № 1402-VIII [110], або ж можливим є прийняття нового нормативно-правового акту – Закону України «Про суди у трудових справах» чи «Про трудові суди»; тенденцію застосування процедури медіації при вирішенні трудових спорів можливо реалізувати шляхом прийняття одного із численних проектів Закону про медіацію, або шляхом передбачення

відповідного розділу у змісті Кодексу Законів про працю України [351], чи Трудового кодексу України.

Ймовірність та строки реалізації таких тенденцій є різними. Так, найбільш вірогідною є реалізація тенденції застосування процедури медіації при вирішенні трудових спорів. По-перше, це безпосередньо випливає із зобов'язань, взятих Україною при підписанні Угоди про Асоціацію з Європейським Союзом [369]. По-друге, за останнє десятиліття мали місце неодноразові спроби вітчизняного законодавця урегулювати функціонування цього інституту в нашій державі. Нині існують декілька проектів таких законів, тому інститут медіації в Україні отримає свою регламентацію найближчим часом.

Те саме стосується і тенденції розвитку соціального партнерства в нашій державі. Законодавство про соціальне партнерство є прийнятим, втім проблема полягає у тому, що сутність соціального партнерства в нашій державі та його реалізація на практиці не відповідають кращим загальносвітовим зразкам. З огляду на це, в умовах необхідності реалізації положень Угоди про Асоціацію з Європейським Союзом [369], відповідні зміни будуть прийматися.

Найбільш абстрактною є тенденція створення спеціальних судів з вирішення трудових спорів (конфліктів). Нині можливість створення таких судів в Україні розглядалася лише на науковому рівні. Тобто, існують лише теоретичні підстави для її реалізації. Цей напрям був виділений, з огляду на ефективність діяльності таких установ в інших державах, а також на доцільність використання такого досвіду у нашій державі.

Щодо другої групи тенденцій – це тенденції, які випливають зі змісту проекту Трудового кодексу України, то реалізація кожної із них є ймовірною у разі прийняття цього нормативно-правового акту.

Отже, нині інститут вирішення трудових спорів (конфліктів) є таким, правове регулювання якого характеризується низкою проблем та застарілим законодавством. Однак, у процесі аналізу встановлено, що наявні

законодавчі передумови для його подальшого динамічного розвитку. Виокремлені напрями свідчать про те, що існують як загальносвітові, так і внутрішньодержавні тенденції подальшого розвитку законодавства про вирішення трудових спорів (конфліктів). Загальносвітові зумовлені тим, у який спосіб ефективно здійснюється урегулювання цього інституту в інших державах. Реалізація внутрішньодержавних залежить від прийняття нового трудового законодавства у нашій державі. З огляду на це, є підстави констатувати, що більшість із виділених тенденцій можуть бути реалізовані вже найближчим часом.

5.3 Нормативно-правове регулювання вирішення трудових спорів (конфліктів) у державах-членах ЄС: напрями запозичення зарубіжного досвіду у національне трудове законодавство

Питання запозичення зарубіжного досвіду у національне трудове законодавство залишається актуальним для вітчизняної науки. З часу проголошення Україною незалежності, державна політика у сфері забезпечення трудових прав громадян постійно спрямовується у напрямку перетворень та удосконалень. В умовах євроінтеграційних процесів в нашій державі, важливою є заміна застарілих способів та методів у регулюванні трудових відносин та виконання конкретних вимог, які поставлені перед Україною європейською спільнотою, а тому для нашої держави важливо перейняти позитивний досвід законотворення саме у європейських країн. Застаріле законодавство про працю потребує запровадження нових механізмів, характерних для членів ЄС, і сфера трудових спорів у цьому контексті не є винятком.

Так, статистика свідчить, що наведена в статистичному збірнику Державної служби статистики України «Праця України у 2017 році», у 2014 році було зафіксовано 95 колективних трудових спорів на початок року, та ще 82 протягом року; у 2015 році – 86 та 95 відповідно; у 2016-му – 63 та 117; натомість 2017 рік характеризується зафіксованими 75 колективними

трудовими спорами на початку року та 135 протягом усього 2017 року [374, с. 257]. Ця статистика свідчить про те, що, по-перше, загальна кількість трудових спорів з року в рік майже не змінюється, а по-друге, ті механізми, які закріплені чинним законодавством про працю, не сприяють зменшенню кількості трудових спорів (конфліктів). Чинний Кодекс Законів про працю України [351] було прийнято ще за радянських часів, проте до його глави XV «Індивідуальні трудові спори» вносилися численні зміни протягом усього періоду після проголошення незалежності України. Так само неодноразово зазнавав змін і Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» від 03.03.1998 р. № 137/98-ВР [94]. Але не зважаючи на це, національне законодавство, яке урегульовує питання вирішення трудових спорів (конфліктів), є все ще далеким від його європейських аналогів. Нині Україна не здатна вирішити проблему трудових спорів (конфліктів) винятково шляхом удосконалення чинних норм, адже як демонструє набутий за останніх 28 років досвід, зміни до чинного законодавства про працю, зазвичай, не суттєво впливають на захист прав та інтересів працюючих осіб. Важливо внести у сферу вирішення трудових спорів (конфліктів) принциповіші зміни та запровадити нові механізми, що потребує урахування багатьох чинників, серед яких особливе місце займає аналіз досягнень інших європейських держав при побудові аналогічних систем на основі загальноприйнятих на міжнародному рівні принципів. З огляду на це, актуальність дослідження нормативно-правового регулювання вирішення трудових спорів (конфліктів) у державах-членах ЄС полягає у тому, що як демонструє практика інших держав, проблеми вирішення трудових спорів (конфліктів), притаманні нині для України, можна вирішити у способи, не характерні для чинного національного нормативно-правового регулювання сфери трудових відносин. Відповідно, важливо прослідкувати, у який спосіб відбувається вирішення трудових спорів (конфліктів) у європейських державах, визначити, як саме відбувається нормативно-правове

регулювання таких процедур, а також встановити позитивні напрями запозичення досвіду членів ЄС у національне трудове законодавство.

Аналіз наукової літератури засвідчив наявність високого рівня інтересу вітчизняних дослідників до питань, пов'язаних із вирішенням трудових спорів (конфліктів) у зарубіжних державах. Так, існує значна кількість досліджень, у яких розкриваються різноманітні аспекти законодавства інших країн, яке урегульовує різні методи вирішення трудових спорів.

Водночас, необхідно враховувати, що кількість дослідників у цій сфері є значно більшою. Однак, у проаналізованих працях, майже не зустрічається виокремлення конкретних шляхів подальшого удосконалення національного законодавства України. Саме тому, здійснення такого дослідження є актуальним.

Так, однією із держав-членів Європейського Союзу, досвід якої потрібно проаналізувати насамперед, є Франція. Дослідження нормативно-правового регулювання вирішення трудових спорів (конфліктів) у Франції є актуальним, з огляду на такі причини:

1) Франція є однією із провідних держав Європейського Союзу, а отже, дослідження її досвіду законотворення є актуальним у багатьох сферах;

2) Франція є державою, успішність якої у вирішенні трудових спорів (конфліктів) визнається більшістю учених;

3) вирішення трудових спорів (конфліктів) у Франції, порівняно з Україною, характеризується застосуванням методів, не характерних для національного трудового права нашої держави.

Аналізу наукової літератури щодо виділення особливостей французької моделі соціально-трудових відносин, у контексті вирішення трудових спорів (конфліктів), свідчить про наявність розгалуженої законодавчої бази; визнання соціального діалогу, як основної форми узгодження інтересів роботодавців і найманих працівників; активність найманих працівників та їхніх представницьких органів у відстоюванні своїх прав; поєднання під час вирішення конфліктів як примирних процедур, так і методів силового тиску

[375, с. 73; 367, с. 177]. Так, перша із виділених особливостей полягає у специфіці французького трудового законодавства. Загалом, законодавство, яке урегульовує вирішення трудових спорів у Франції, є подібним до українського. В Україні, передусім, потрібно відзначити роль Кодексу Законів про працю України [351] та Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» від 03.03.1998 р. № 137/98-ВР [94]. У Франції основним законодавчим актом, який урегульовує трудові відносини, є Трудовий кодекс [376]. За своєю структурою та змістом, цей нормативно-правовий акт являє собою зведення усіх законодавчих і нормативних актів щодо регламентації суспільних відносин у сфері праці. Аналіз його структури свідчить про те, що її становлять дев'ять книг, однією з-поміж яких є книга п'ята – трудові конфлікти (індивідуальні спори й прюдомальні поради, конфлікти колективного характеру), і саме вона урегульовує питання вирішення трудових спорів (конфліктів). Тобто, як і в Україні, у Франції питання вирішення трудових спорів (конфліктів) урегульовується в нормах основного кодифікованого акту про працю. При цьому, Трудовим кодексом Франції [376] здійснюється регламентація не лише індивідуальних спорів, а й конфліктів колективного характеру. Так, в Україні індивідуальні трудові спори урегульовуються Кодексом Законів про працю України [351], а колективні в спеціальному порядку – Законом України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» від 03.03.1998 р. № 137/98-ВР [94]. Натомість, у Франції сфера вирішення трудових спорів (конфліктів) додатково регламентується й іншими законодавчими актами, зокрема законодавством про судоустрій [377] та цивільним процесуальним законодавством [378], що зумовлено специфікою вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) у цій державі.

Щодо самої специфіки, яка окреслює особливості узгодження інтересів роботодавців і найманих працівників, а також вирішення конфліктів, аналіз наукової літератури продемонстрував, що вітчизняні науковці виділяють два напрями вирішення трудових спорів (конфліктів) у Франції: судовий розгляд

у процесі діяльності спеціальних судів із захисту трудових прав [368, с. 75–76; 379, с. 108; 367, с. 179–181] та медіація [380, с. 167–170; 381, с. 57; 382, с. 46; 383, с. 168]. При цьому, обидва напрямки відзначаються як важливі, у контексті виділення перспективних шляхів для удосконалення українського законодавства про працю.

Так, перший із виділених напрямків – судовий розгляд у процесі діяльності спеціальних судів із захисту трудових прав. У Франції колективні економічні та юридичні конфлікти вирішуються за допомогою примирно-третейського методу, а для вирішення індивідуальних юридичних конфліктів, передбачено судовий розгляд. Особливістю Франції є функціонування судів із трудових справ, які дістали назву прюдомінальних судів (від французького «prud'homme» – старофранцузької назви людини визнаної мудрості та чесності). Такі суди виникли у цій державі ще у 1806 році. Із 1848 року прюдомальні суди вже містили у своєму складі представників роботодавців і працівників, які і здійснювали розгляд справ з трудових спорів. У майбутньому інститут прюдомального суду постійно розвивався, відповідно до еволюції трудових відносин, і вже в 1979 році було прийнятно закон, згідно з яким прюдомальні суди стають обов'язковим елементом вирішення індивідуальних трудових спорів у Франції, й залишаються такими і дотепер [379, с. 108]. Нині прюдомальні суди є судовою інстанцією, яка розглядає трудові спори між працівником і роботодавцем, які випливають із змісту трудового договору, а також позови про відшкодування шкоди, заподіяної в результаті нещасних випадків на виробництві. Розбіжності, пов'язані з необґрунтованою відмовою в прийомі на роботу, не підсудні трудовим судам і розглядаються судами загальної юрисдикції [377]. При цьому, у порядку трудового судочинства розглядаються винятково індивідуальні трудові спори.

І нині прюдомальний суд є виборним органом, адже у ньому засідають представники роботодавців і працівників, обрані на спеціально організованих прюдомальних виборах. Вибори відбуваються у такий спосіб: профспілки й

об’єднання роботодавців представляють своїх кандидатів, і саме голосування за цих кандидатів нагадує вітчизняну систему проведення парламентських виборів по мажоритарній виборчій системі. Списки кандидатів від роботодавців і працівників представляються за секціями і територіальними округами. Кожен виборець голосує у своїй секції, своєму територіальному окрузі і своїй категорії (роботодавець або працівник). Для того, щоб мати право голосу, необхідно відповідати таким умовам:

1) мінімальний вік для участі у виборах – 16 років;

2) не мати судимості;

3) працювати або бути офіційно зареєстрованим безробітним. Критерій віку зумовлений тим, що за французьким законодавством, як і за українським, визначено можливість оголосити неповнолітнього, який досяг 16 років, повністю дієздатним, якщо він працює за трудовим договором. Саме тому, працююча шістнадцятирічна особа має право віддати голос на прюдомальних виборах. З огляду на це, зосередимо увагу на те, що особа, яка голосує, має обов’язково бути несудимою [379, с. 325].

До кандидата в судді також встановлено особливі вимоги:

1) мінімальний вік кандидата – 21 рік;

2) французьке громадянство;

3) відсутність судимості;

4) треба працювати або бути офіційно зареєстрованим безробітним [379, с. 109]. Відносно кандидата відсутні будь-які освітні вимоги, а основний критерій пов’язаний із перебуванням такої особи у трудових правовідносинах, або її офіційною реєстрацією як безробітної, тобто як особи працездатного віку, яка з незалежних від неї причин, не має заробітку (або інших передбачених чинним законодавством доходів) через відсутність роботи, та зареєстрована у передбаченому законом порядку як безробітна, яка шукає роботу і бажає працювати. Така особа має досягти 21-річного віку, бути громадянином Франції та несудимою. Це означає, що судочинство у трудових спорах у Франції здійснюється особами, які можуть не мати

юридичної освіти та не володіти фаховими навичками у трудовому праві. Член прюдомального суду обирається на п’ятирічний термін, а працівники та роботодавці при цьому, за результатами виборів, одержують рівне представництво у суді (у кожній секції мінімальна кількість представників дорівнює восьми – 4 представники від роботодавців і 4 від працівників). Кількість засідателів у кожному конкретному прюдомальному суді залежить від рівня економічної активності того чи іншого сектора у певній географічній зоні [379, с. 109]. Тому не можна стверджувати, що прюдомальні суди діють значною мірою в інтересах когось із сторін трудових правовідносин, адже існують законодавчі передумови для встановлення балансу у представленні інтересів усіх сторін. Кожен прюдомальний суд очолюється головою, а для сприяння у виконанні головою своїх функцій, призначаються заступники. Функції голови суду та його першого заступника почергово виконують представники працівників і роботодавців. Якщо головою суду обрано представника працівників, то його першим заступником стає представник роботодавців. Через рік голова суду переобирається вже з переліку представників роботодавців, а перший заступник – із представників працівників [367, с. 179]. Тобто, у Франції існують усі необхідні передумови для того, щоб система прюдомальних судів була незалежною від впливу. Член прюдомального суду виконує свої функції у робочий час, який відшкодовується підприємству державою [379, с. 109]. Це означає, що роботодавцю компенсуються витрати на заробітну плату працівнику пропорційно до відпрацьованого ним робочого часу, як члена прюдомального суду. У разі, якщо робота в прюдомальному суді віднімає у його члена весь робочий час, то держава відшкодовує всю зарплату підприємству і при цьому за членом суду має зберегтися його робоче місце. Оплата праці члена прюдомального суду здійснюється не у формі заробітної платні, а винятково як компенсація роботодавцю – член прюдомального суду не отримує жодних надбавок.

У Франції налічується 271 прюдомальний суд. Усі вони працюють за однаковими правилами, визначеними законодавством. Прюдомальний суд розподілений на 5 незалежних секцій: 1) секція промисловості; 2) секція торгівлі; 3) секція сільського господарства; 4) секція кадрових працівників (до них відносяться всі відповідальні й інженерно-технічні працівники вищої ланки, незалежно від їхньої галузевої приналежності); 5) у п'ятій секції згрупована решта випадків [379, с. 109]. Відповідно, від сфери діяльності учасників трудового спору (конфлікту) і залежить те, яка секція прюдомального суду буде розглядати ту чи іншу справу. Виділення саме таких секцій зумовлене тими сферами, у яких працевлаштована найбільша кількість працівників Франції, і в яких найчастіше виникають трудові спори. В Україні, як свідчить статистика, сферами в яких найчастіше відбуваються страйки, є промисловість, транспортна сфера, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність [374, с. 257]. Тобто, загалом, у разі створення в Україні судів у трудових справах, було б доречним відтворити структуру французьких судів.

Прюдомальний суд наділений повноваженнями вирішувати конфлікт між роботодавцем і працівником або між працівниками шляхом примирення двох сторін чи шляхом ухвалення рішення [368, с. 75]. Розгляд справи в прюдомальному суді потребує виконання таких умов: 1) існування трудового договору між працівником та роботодавцем; 2) підставою для подання до суду є невиконання трудового договору однією зі сторін; 3) трудовий спір повинен носити індивідуальний характер (це означає, що позивач особисто вважає себе потерпілою стороною, а інші працівники того ж підприємства не можуть подати скаргу до прюдомального суду із солідарності); 4) конкретний прюдомальний суд має право розглядати скаргу, якщо виконується умова його територіальної і професійної компетенції [367, с. 179]. Насамперед, необхідно акцентувати, що у прюдомальних судах діє правило виняткової підсудності – тобто кожну трудову справу може розглядати лише конкретний суд. Інші встановлені правила пов'язані

безпосередньо із характером спірних правовідносин. Для розгляду справи у прюдомальному суді трудові відносини між сторонами мають бути у належний спосіб оформленими у встановленому законом порядку, і конфлікт має бути пов’язаним саме із невиконанням умов цього договору. При цьому, у прюдомальному суді розглядаються винятково індивідуальні трудові спори. У разі, якщо позовні вимоги підтримуються більше, ніж одним суб’єктом трудових правовідносин, прюдомальний суд не може розглядати таку справу.

Кожен прюдомальний суд може вести три типи процедур: 1) процедура примирення; 2) судова процедура; 3) процедура ухвалення рішення у невідкладних випадках [379, с. 110]. Процедура примирення застосовується до судової процедури, і її метою є досягнення угоди між сторонами. У разі відмови сторін мирно вирішити спір між ними, відбувається власне перехід до судового розгляду справи по суті із викликом свідків, оцінкою доказів тощо. Саме цим і зумовлена структура кожного суду, яку формують бюро примирення та судове бюро. Третім різновидом є процедура ухвалення рішення у невідкладних випадках. До неї вдаються, якщо скарга стосується простої і термінової справи, для якої немає необхідності скликати бюро примирення або судове бюро (наприклад, відновлення на роботі жінки, звільненої через вагітність) [368, с. 75]. При цьому, необхідно враховувати, що така структура є характерною для кожної секції суду. Оскільки кожен прюмодальний суд розподілений на 5 незалежних секцій, то кожна з них складається із бюро примирення та судового бюро, до кожного з яких входять судді, які представляють сторону працівників та сторону роботодавців.

Розгляд справ у прюмодальному суді має певну специфіку. Процедура розгляду регламентована нормами Цивільно-процесуального кодексу Франції [378]. Тобто, не зважаючи на існування судів у трудових справах, трудове процесуальне законодавство у цій державі відсутнє. При цьому, ототожнювати процес у прюмодальних судах із цивільним процесом

некоректно, оскільки розгляд трудових справ характеризується значною кількістю особливостей: безкоштовна, проста, швидка, здебільшого усна процедура, підвищена активність суддів у дослідженні доказів; активна участь профспілок, які наділені досить широкими процесуальними повноваженнями (надавати юридичну допомогу працівникам і здійснювати їх представництво, порушувати від імені працівників індивідуальні позови зі спорів, пов'язаних із застосуванням і тлумаченням колективних договорів тощо). Ці особливості стосуються розгляду справи у першій інстанції. Однак, як і у цивільному процесі, будь-яка зі сторін вправі звернутися протягом одного місяця до апеляційного суду зі скаргою на рішення прюдомінального суду. В апеляційному суді справу розглядають заново професійні судді спеціалізованої соціальної палати. Так само рішення апеляційного і прюдомінального суду можуть бути оскаржені протягом двох місяців до Касаційного суду, у разі порушення закону або перевищення повноважень суду. Крім того, індивідуальні трудові спори можуть розглядатися звичайними цивільними чи адміністративними судами у тих випадках, коли прюдомінальний суд не створено на певній території або спір не входить до його юрисдикції [368, с. 75–76]. Отже, на основі вищенаведеного, можна зробити висновок, що особливостями процесу у трудових справах є: 1) урегулювання нормами цивільно-процесуального законодавства; 2) процедура є близькою до цивільного процесу, проте спрощеною порівняно з ним; 3) рішення прюдомінальних судів можуть оскаржуватись у апеляційному та касаційному порядку; 4) профспілки у трудовому процесі наділені широким колом повноважень, передусім пов'язаних із представництвом інтересів працівників.

Сама процедура судового розгляду справи, пов'язаної із трудовим спором, має певні особливості. На першому етапі позивач подає скаргу на розгляд до секретаріату прюдомального суду, який вирішує, чи підлягає скарга задоволенню. Якщо скарга прийнята, то секретаріат скликає засідання з примирення. Другий етап – примирення сторін. Процедура примирення

проходить у закритому режимі. До складу бюро примирення входять два члени (представники роботодавців і працівників), які намагаються досягти мирової угоди. Присутність позивача та відповідача при процедурі примирення є обов'язковою, але це не означає, що сторони позбавлені можливості залучити до процесу адвоката, представників профспілки, персоналу підприємства, колег по роботі. Результатом процедури примирення є укладення мирової угоди, або відмова від примирення. На думку П. С. Самойленка, мирова угода досягається лише в 10 % випадків. З огляду на це, у більшості випадків, при розгляді справ у трудових спорах, після другого етапу слідує третій етап – етап судової процедури. Судова процедура проходить у відкритому режимі. До складу судового бюро входять щонайменше чотири члени (два представники роботодавців і два представники працівників). Окрім сторін, учасниками процедури розгляду справ у трудових спорах можуть бути їх представники (довірені особи, адвокати, представники профспілки тощо) [379, с. 110]. Тобто, за загальним правилом, процедура розгляду справ у трудових спорах є дво-, або триетапною: I етап – подача скарги на розгляд до секретаріату прюдомального суду; II етап – примирення сторін; III етап – судова процедура у разі відсутності примирення; IV етап – апеляційний розгляд справи; V етап – розгляд справи у касаційній інстанції. Останні два етапи належать до факультативних, адже вони не обов'язково можуть бути застосовані на практиці, навіть за наявності на те волі сторін. Якщо штраф, який та чи інша сторона повинна виплатити, не перевищує суми, що фіксується щорічно спеціальним декретом, то рішення суду вважається остаточним і оскарженню не підлягає, а якщо перевищує – сторони можуть оскаржити його протягом місяця з дня ухвалення рішення. Для цього необхідно відправити письмову заяву до секретаріату прюдомального суду, який передає оскарження до апеляційного суду. Відповідно, крім етапу апеляційного оскарження розгляду справи у трудових спорах, оскарження судового рішення може також здійснюватися у касаційному порядку [379,

с. 110]. При цьому, у порядку апеляції трудові справи розглядаються у Франції лише професійними суддями апеляційного суду, тобто спеціалізовані трудові судові інстанції для вирішення апеляційних справ у Франції відсутні. Однак, Н. А. Плахотіна акцентувала увагу, що двосторонній характер прюдомальних судів у Франції нерідко призводить до безвихідних ситуацій, коли за різні рішення віддається рівна кількість голосів суддів [384, с. 111]. У такому разі, проводиться додаткове засідання, в якому поряд із суддями із трудових справ, бере участь професійний суддя з вищого суду [367, с. 180]. У такий спосіб, та процедура розгляду справ у трудових спорах, яка була встановлена, може бути додатково розширена, і всі законодавчі передумови для цього наявні.

Загалом, досвід Франції у аспекті функціонування спеціальних судів із захисту трудових прав, характеризується такими особливостями:

1) судочинство у трудових справах здійснюється спеціально створеними для цього судовими установами, які дістали назву прюдомальних судів;

2) діяльність прюдомальних судів урегульовується нормами трудового законодавства Франції, а саме судочинство здійснюється за правилами цивільного процесу;

3) судочинство у трудових спорах здійснюють спеціального обрані для цього особи, які представляють інтереси як працівників, так і роботодавців;

4) сам процес розгляду справ у трудових спорах є близьким до процедури розгляду цивільних справ в нашій державі.

Крім того, досвід Франції у побудові спеціальних судів із захисту трудових прав, а також нормативно-правовому регулюванні їх діяльності, є безумовно, корисним для України. Досвід Франції свідчить про те, що такі суди є доволі ефективними, а сама процедура вирішення справ сприяє як досягненню миру між сторонами, так і встановленню об’єктивної істини у справі. З огляду на це, було доречно в майбутньому використати позитивний досвід цієї держави.

Іншим напрямом вирішення трудових спорів (конфліктів) у Франції є медіація. Медіація застосовується у Франції вже досить давно, проте тривалий період її застосування не було поширеною практикою через брак юридичної культури розв'язання конфліктів. У медіації завжди наявні три сторони процесу, одна із яких є медіатором і не має права вирішувати спір. Завдання медіатора є іншим, і воно полягає у сприянні відновлення діалогу й рівноправних стосунків зі сторонами конфлікту, з метою його надійного вирішення. У Франції медіація тривалий період існувала лише як практичний інститут, а законодавство, яке її формалізувало та легалізувало, з'явилось значно пізніше. Нині у Трудовому кодексі Франції медіації присвячені статті L2523-1-L2523-10 (глава «Médiation» у книзі V «Les conflits collectifs» (колективні трудові спори) II частини Трудового кодексу Франції [376], яка регулює колективні відносини у сфері праці, а також стаття L1152-6 в I частині Трудового кодексу Франції [376], які передбачають можливість проведення процедури медіації для вичерпання конфлікту при психологічному переслідуванні працівника з боку іншого працівника (harcèlement moral). Так, частина IV Трудового кодексу Франції [376] «Santé et sécurité au travail» (здоров'я і безпека на робочому місці) розділу 1 «Obligations de l'employeur» (обов'язки роботодавця) у статті L4121-1 передбачає прямий обов'язок роботодавця вживати необхідних заходів для забезпечення безпеки і захисту фізичного та психічного здоров'я працівника. Це означає, що у разі конфлікту між двома або більше працівниками, роботодавець повинен вжити всіх можливих заходів, щоб не допустити заподіяння шкоди працівникові – об'єкту психологічного тиску. Причому, згідно з Постановою Касаційного суду Франції від 17 жовтня 2012 № 11-1 8208 [385], роботодавець зобов'язаний використовувати всі можливості для запобігання професійних ризиків, до яких суд відніс і психосоціальні ризики: «роботодавець, який залишив конфліктну ситуацію, не використавши засоби для її у регулювання, не виконав свої обов'язки». Одним із заходів, які має вчиняти роботодавець при психологічному переслідуванні одного працівника

іншим чи іншими, є медіація [383, с. 169]. У такий спосіб, урегулювання медіації трудових спорів в Франції здійснюється нормами трудового законодавства цієї держави. Спеціальний нормативно-правовий акт про медіацію у цій державі прийнято, проте медіація у трудових спорах характеризується своєю специфікою, тому її регламентація і здійснюється в особливому порядку, згідно зі специфікою трудових правовідносин. Медіація застосовується переважно для вирішення колективних трудових спорах, що дає змогу чітко розмежувати спори, які вирішуються у порядку судочинства у процесі функціонування судів з трудових спорів, а також при вирішенні індивідуальних трудових конфліктів, учасником яких не є роботодавець. Так, процедура медіації в трудових відносинах застосовується у Франції для вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) чи індивідуальних конфліктів всередині колективу між працівниками.

Залучення медіатора для вирішення трудового спору (конфлікту) відбувається у певний спосіб. Згідно з положеннями статті L2523-1 Трудового кодексу Франції [376], у разі недосягнення згоди сторонами колективного трудового спору (конфлікту), головуючий примирної комісії пропонує сторонам запросити медіатора для сприяння врегулюванню конфлікту. Окрім того, медіатор може бути призначений в імперативному порядку уповноваженими на те державою особами. Правом призначити медіатора для колективних трудових суперечок національного та міжрегіонального рівня, наділено міністра праці, а для суперечок на рівні регіону, департаменту або муніципалітету – префекта регіону. Вибір медіатора здійснюється згідно зі списками осіб, які уповноважені брати участь у процедурі медіації, і ці списки перебувають в Національній комісії з колективних переговорів (Commission nationale de la né gociation collective) – спеціальному органі, який формується на загальнодержавному рівні з представників держави, об’єднань роботодавців та профспілок. Натомість, Національна комісія тісно співпрацює з Міністерством праці Франції, зокрема даючи висновки щодо законопроектів і проектів підзаконних актів

органів виконавчої влади у сфері праці [383, с. 168]. Відповідно, медіація трудових спорів Франції характеризується такими особливостями: 1) урегульовується нормами Трудового кодексу Франції; 2) застосовується для вирішення колективних трудових спорів (конфліктів); 3) медіатор може бути залучений для вирішення спору як за ініціативою сторін, так і міністром праці чи префектом регіону, згідно зі списком осіб, які уповноважені брати участь у процедурі медіації; 4) важливу роль для функціонування інституту медіації відіграє Національна комісія з колективних переговорів.

Так, процедура медіації, згідно зі статтею L2523-5 Трудового кодексу Франції [376], включає: 1) спробу медіатора примирити сторони; 2) дачу медіатором мотивованих рекомендацій і пропозицій сторонам з урегулювання спірних питань. Тобто, медіатор не займається вирішенням конфлікту. Його завдання полягає у сприянні досягненню згоди між сторонами. Медіатор пропонує шлях вирішення проблеми, а використання цієї поради залежить виняткова від волі сторін спору. Статтею L2523-6 Трудового кодексу Франції [376] передбачено, що з моменту отримання пропозиції від медіатора з урегулювання спору, сторони конфлікту мають право протягом 8 днів мотивовано відмовитися від запропонованого медіатором шляху врегулювання розбіжностей. У разі недосягнення примирення сторонами, через 48 годин після констатації непримирення сторін, медіатор передає міністру праці свої рекомендації і мотивовані заяви сторін конфлікту, і міністр згодом оприлюднює ці матеріали. Так само, при регулярному ухиленні однієї із сторін від процедури медіації або від надання необхідних документів, медіатор готує доповідь про це і представляє його в адміністративний орган, який передає цю доповідь у прокуратуру (статті L2523-8-L2523-9 Трудового кодексу Франції [376]). Якщо медіатор встановить, що конфлікт спричинений різною інтерпретацією або нерозумінням сторонами положень закону, угоди, він повинен рекомендувати сторонам спору звернутися до суду або арбітражу [383, с. 168–169]. Усе наведене свідчить про те, що компетенція медіатора є

обмеженою рекомендаціями та пропозиціями сторонам конфлікту. Наведений аналіз норм свідчить, що у тих випадках, коли досягнення згоди за участі медіатора є неможливим, медіатор по суті «передає» справу іншим компетентним суб'єктам. Тобто, метою медіації не обов'язкове вирішення суперечностей, а передусім, сприяння у вирішенні суперечностей. І у разі, якщо медіатору не вдалося досягти цієї цілі, це не може вплинути на оцінку його дій. Крім того, вирішення спору можуть продовжити в суді чи арбітражі, втім розгляд таких справ відбувається у місцевих судах, а не спеціалізованих судах з трудових спорів.

Серед проблем медіації у трудових спорах (конфліктах) у Франції дослідники відзначають те, що медіація є платною процедурою, тоді як звернення до суду для працівника безкоштовне. Саме з економічних мотивів, для працівника при порушенні його прав роботодавцем, вигідніше звернутися саме до суду [383, с. 170]. В усіх інших моментах процедура медіації все ж є позитивним явищем. Виділяючи позитивні риси процедури медіації у трудових спорах, згідно з французьким законодавством, необхідно зазначити, що:

1) врегулювання медіації у трудових спорах здійснюється за допомогою норм Трудового кодексу Франції – це дає змогу регламентувати процедуру у спеціальному порядку, із урахуванням особливостей трудових правовідносин у цій державі;

2) медіація застосовується винятково щодо колективних трудових спорів (конфліктів), або щодо індивідуальних конфліктів між працівниками;

3) медіація дає змогу сторонам урегулювати конфлікт, і при цьому зберегти трудові відносини.

Отже, дослідження засвідчило, що медіація у Франції є особливою процедурою, досвід у застосуванні якої доречно використати для удосконалення вітчизняного інституту вирішення трудових спорів (конфліктів). Особливість його нормативно-правового урегулювання полягає у регламентації відповідних норм в положення Трудового кодексу цієї

держави. Хоча про необхідність запровадження медіації в Україні йдеться вже не один рік, та навіть проект Трудового кодексу України [364] не містить відповідних норм, які могли б її урегулювати. Так, нині відсутні тенденції для появи медіації в трудових спорах у нашій державі, втім при впровадженні такого інституту, досвід нормативно-правового регулювання цього питання Франції був би корисним для вітчизняного законодавця.

Загалом, підсумовуючи дослідження нормативно-правового регулювання вирішення трудових спорів (конфліктів) у Франції, можна зробити висновок про те, що його доречно використати у двох напрямах – впровадження системи судів у трудових спорах та інституту медіації. Використання досвіду цієї держави дасть змогу у комплексі вирішити наявні проблеми нормативно-правового регулювання цього інституту, адже запровадження таких механізмів дозволить ефективно вирішувати як індивідуальні, так і колективні трудові спори.

Наступною європейською державою, досвід якої необхідно дослідити, є Федеративна Республіка Німеччина. Потреба дослідження німецького досвіду зумовлена такими причинами:

1) Федеративна Республіка Німеччина є однією із найуспішніших в усіх сферах держав Європейського Союзу;

2) законодавство Федеративної Республіки Німеччина традиційно досліджується вітчизняними науковцями під час пошуку певних зразкових моделей;

3) у Федеративній Республіці Німеччина, як і у Франції, існують давні традиції щодо функціонування трудової юстиції, а також медіації.

Дослідження нормативно-правового регулювання вирішення трудових спорів (конфліктів) у Федеративній Республіці Німеччина необхідно здійснювати у порівнянні із регламентацією аналогічних інститутів у Франції, адже загальні особливості їх функціонування є подібними. Так, у Німеччині трудова юстиція діє з 20-х рр. XX ст. і є цілком самостійною галуззю судової системи. Найважливішою ознакою судів з трудових спорів

визначено паритетне представництво працівників і роботодавців у складі суду з професійним суддею – фахівцем з трудового права [368, с. 76]. Порівняно з Францією, у Німеччині судочинство з трудових спорів здійснює саме суддя, а не лише обрані для цього представники працівників і роботодавців. Тобто, в Федеративній Республіці Німеччина наявна система все ж більше відповідає сутності терміну «трудове судочинство». Спеціалізована система трудових судів виникла у Німеччині однією з перших у світі – ще в 1926 році, коли був прийнятий Закон про трудові суди. Нині функціонування судів з трудових спорів у Федеративній Республіці Німеччина урегульовується Законом про трудову юстицію, прийнятим у 1953 році та переглянутим у 1979 році [386]. У Німеччині для урегулювання діяльності судів з трудових спорів прийнято спеціальне законодавство, на відміну від Франції, у якій діяльність таких судів урегульовується нормами Трудового кодексу.

Суди з трудових спорів у Федеративній Республіці Німеччина мають ширшу юрисдикцію, порівняно з судами Франції, і їм підвідомчі не лише індивідуальні, а й колективні трудові спори. Тобто, в цій державі, на відміну від Франції, відсутній умовний розподіл, за якого індивідуальні трудові спори розглядають у порядку судового розгляду, а для вирішення колективних трудових спорів залучається медіатор. І загалом, повноваження трудових судів щодо вирішення трудових спорів у Федеративній Республіці Німеччина, на думку Г. І. Чанишевої, є одними з найбільших у світі та являють собою модель для утворення трудових судів у багатьох інших країнах [368, с. 76]. Наймасштабнішою категорією справ, яка належить до юрисдикції судів з трудових спорів у Федеративній Республіці Німеччина, є суперечності між профспілками й союзами роботодавців, зокрема й ті, які виникли в результаті страйків. Окрім того, найбільш поширеними є індивідуальні трудові спори між окремими підприємцями, з однієї сторони, і робітниками та службовцями – з іншої, зокрема щодо розмірів заробітної плати; відпусток і звільнень; матеріального відшкодування збитків, завданих

робітником; спорів між учасниками спільно виконаної роботи щодо розподілу між ними загальної суми заробітку. Особливе значення у юрисдикції судів з трудових спорів у Федеративній Республіці Німеччина мають спори, які виникають у зв'язку із застосуванням Закону про організацію підприємства [387, с. 42]. З огляду на це, аналіз юрисдикції судів з трудових спорів у Федеративній Республіці Німеччина свідчить про те, що використання досвіду цієї держави є більш доцільним, аніж використання особливостей лише французької моделі, у якій цілком досконало вирішуються індивідуальні трудові спори (конфлікти), але при цьому не вирішуються проблеми колективних спорів. У вітчизняних реаліях не раціонально створювати суд спеціальної судової юрисдикції для вирішення вузького кола справ, і у разі впровадження таких судів у вітчизняну судову систему, важливо охопити їх юрисдикцією максимальну кількість справ.

Саме лише існування трудових судів, як у Німеччині, є важливою передумовою боротьби з існуванням такого явища, як трудовий спір (конфлікт). Дослідження, які проводилися у Федеративній Республіці Німеччина з метою вивчення роботи примирних органів на підприємстві, показали, що необхідність у їх залученні до врегулювання трудових конфліктів, виникає відносно рідко. Про це свідчить той факт, що на 100 укладених трудових угод приходиться лише одна, що вимагає втручання таких органів. І як показує практика, у більшості випадків соціальні партнери домовляються без залучення примирного органу, не доводячи справу до конфлікту. Однієї лише погрози передати справу на розгляд примирному органу, зазвичай, буває досить, щоб усунути виниклі суперечності [388, с. 272]. Це доводить, що німецька модель судів з трудових спорів дає змогу не лише ефективно вирішувати трудові спори (конфлікти), а й сприяє їх запобіганню. Можливість вирішити будь-яке питання, пов'язане із виконанням трудового договору, у судовому порядку спонукає сторони конфлікту домовлятися. Наведена вище статистика також є показником

довіри населення до таких судів. У інтересах винної сторони спробувати домовитися зі своїм опонентом для того, щоб не доводити справу до суду.

Як і у Франції, система спеціалізованих трудових судів Федеративної Республіки Німеччина складається з трьох інстанцій: 1) судів з трудових справ першої інстанції, які розглядають справи по суті; 2) земельних судів з трудових справ, які розглядають апеляції на рішення судів нижчої інстанції; 3) Федерального суду з трудових справ, який є верховною судовою інстанцією, що може змінити або відмінити рішення будь-якого трудового суду. При цьому, трудові суди першої інстанції складаються з однієї або більше палат, до складу яких входять професійний суддя, котрий є головою, та два судді – представники працівників і роботодавців. Прикладом палат, які утворюються у більшості судів, є палати, які розглядають справи на основі Закону про підприємства [389, с. 39]. Кількість справ, які стосуються порушення цього закону, є стабільно високою, саме тому, у складі судів переважно утворюються такі палати. Натомість, роль судів апеляційної юрисдикції виконують земельні трудові суди, які складаються за таким самим принципом. Рішення земельних трудових судів за певних умов можуть бути оскаржені до Федерального трудового суду, до складу якого входять 10 підрозділів, які називаються сенатами, кожен з яких складається з трьох професійних суддів і двох суддів з боку працівників і роботодавців. Рішення найбільш важливих справ, а також прийняття керівних постанов Федерального трудового суду здійснюється Великим сенатом (який очолює президент Федерального трудового суду), до складу якого також входять голови інших сенатів, крім сенату, головою якого є президент, а також по три судді – члени сенатів з боку працівників і роботодавців [368, с. 76–77]. У контексті цього, необхідно звернути увагу на певні особливості. По-перше, суди першої інстанції є спеціалізованими, тобто розглядають винятково справи, пов’язані із трудовими спорами. По-друге, так само, як і у Франції, трудові суди першої інстанції Федеративної Республіки Німеччина складаються із декількох палат, в залежності від сфери, у якій укладені

трудові відносини. По-третє, склад суду і у Франції, і у Федеративній Республіці Німеччина є подібним, за винятком однієї суттєвої відмінності – до складу судів з трудових справ в Німеччині входить професійний суддя, а з представників працівників й роботодавців бере участь лише двоє.

Порядок призначення суддів також відрізняється від французької процедури. Якщо у Франції особи, які здійснюють розгляд справ у трудових спорах, обираються шляхом виборів строком на 5 років, то у Федеративній Республіці Німеччина така процедура здійснюється у певний спосіб. Головою є професійний суддя судів першої інстанції і земельних судів з трудових справ, який призначається довічно міністрами праці земель за погодженням з органами юстиції. Два засідателі, які представляють інтереси відповідно працівників і роботодавців у судах перших інстанцій, призначаються міністрами праці на 5 років за списками, запропонованими профспілками і організаціями роботодавців. До складу Федерального суду з трудових справ входять голова (професійний суддя), два члени суду – непрофесійні судді і два засідателі: один – від роботодавців, другий – від працівників [368, с. 77]. При цьому, на відміну від Франції, де не висувається жодних вимог до освіти та компетенції представників працівників й роботодавців, у Федеративній Республіці Німеччина непрофесійні судді повинні мати спеціальні знання і досвід у сфері трудового права і практичного життя, а також не менше чотирьох років стажу роботи засідателями у суді з трудових спорів або в суді з трудових спорів землі. Крім того, вони повинні мати багаторічний досвід роботи в Німеччині як наймані робітники чи роботодавці. Ці судді призначаються на основі списків, запропонованих організаціями найманих робітників чи роботодавців, федеральним міністром праці і суспільного устрою терміном на чотири роки [387, с. 42]. Відповідно, на відміну від Франції, у Федеративній Республіці Німеччина професійні судді відіграють вирішальну роль у всіх судових інстанціях. При цьому, роль засідателів полягає у представленні інтересів, проте не у прийнятті рішень у судах. Загалом, процедура

призначення суддів є типовою для Німеччини, а щодо народних засідателів, доречно акцентувати, що відповідні кандидатури пропонують профспілки та організації роботодавців. До них висуваються набагато жорсткіші вимоги, ніж у Франції, щодо знань, компетенції, досвіду роботи.

Справи у трудових судах здебільшого розглядаються відповідно до норм цивільно-процесуального законодавства, а також Закону про трудові суди [386], але при цьому, процедура розгляду справ з вирішення трудових спорів (конфліктів) відрізняється від цивільного процесу усним характером, спрощеною процедурою та відносною швидкістю розгляду справи, що дає змогу забезпечити здешевлення процесу. Для окремих категорій справ, зокрема щодо стягнення заборгованості із заробітної плати, передбачений спрощений порядок розгляду без подання позову. Працівник клопоче про сплату простроченого боргу, а суд видає особливий формуляр, що має виконавчу силу [389, с. 39]. Хоча, загалом, все ж необхідно констатувати, що така процедура не суттєво відрізняється від цивільного процесу. Тому регулювання процедури розгляду справ з вирішення трудових спорів (конфліктів) здійснюється, зокрема, й нормами Закону про трудові суди [386], тобто у спеціальному порядку. Натомість, процедура розгляду справ з вирішення трудових спорів (конфліктів) у Франції урегульовується винятково нормами цивільно-процесуального законодавства, і жодних спеціальних норм для цього не передбачено.

Як і у Франції, одним із принципів діяльності судів із трудових справ у Федеративній Республіці Німеччина, є сприяння досягненню примирення між сторонами. Така вимога закріплюється в Законі про трудову юстицію [386], і вона зобов’язує суди з трудових справ добиватися примирення сторін на усіх стадіях процесу. Як і у Франції, справа розпочинається зі спроби примирення сторін, що здійснюється одноосібно головою суду. Така спроба полягає у обговоренні голови зі сторонами сутності розбіжностей і висловленні своєї юридично обґрунтованої думки по суті спору, надаючи у такий спосіб, сторонам змогу вирішити спірне питання. У контексті цього, Г.

І. Чанишева зазначала, що близько 30 % трудових справ завершується досягненням компромісу, зафіксованим судом [368, с. 78]. Але водночас, здійснюючи порівняння із Францією, для примирення передбачена не спеціальна досудова стадія вирішення трудового спору, а воно здійснюється безпосередньо під час розгляду справи. У трудовому суді першої інстанції сторони можуть виступати самостійно або їх можуть представляти довірені особи від профспілок чи союзів підприємців. Адвокати в цій інстанції допускаються до судового розгляду лише у виняткових випадках. У трудових судах земель сторони мають бути представлені адвокатами або довіреними особами від своїх професійних організацій. У Федеральному трудовому суді представництво через адвоката є обов'язковим [389, с. 39]. Цікавим є те, що розгляд справи у першій інстанції здійснюється без участі адвоката, але при цьому необхідно враховувати те, що діяльність суду все ж спрямовується на примирення сторін. Відповідно, в такому випадку, більш логічною є участь представників профспілок або союзів підприємців, які і мають досягнути згоди між собою. А вже у апеляційній та касаційній інстанціях участь адвоката є обов'язковою, адже подання апеляційної та касаційної скарг є показником того, що сторони не змогли домовитись між собою. З огляду на це, для ефективного захисту прав сторін, доречно та необхідно залучити особу, яка надає професійну правову допомогу.

За результатами розгляду справи, суд із трудових справ може приймати два види рішень: вирок і рішення [386]. Рішення залишає більше можливостей для його оскарження, ніж вирок. Окрім того, в деяких видах справ можуть бути прийняті винятково рішення – наприклад, у справах, що розглядаються на підставі Закону про організацію підприємства і Закону про участь в управлінні підприємством чи у спорах з питань тарифів. Необхідно враховувати і те, що у німецькому законодавстві передбачено можливість оскарження не усіх рішень трудових судів. Так, рішення трудових судів можуть бути оскаржені в трудових судах земель лише у випадках, коли майнові інтереси сторони оцінюються в суму понад 800 марок або земельний

суд допускає оскарження через принципову важливість справи, з погляду права [389, с. 39]. У таких спосіб, німецький законодавець здійснив спробу запобігання перевантаженості судів. Загалом, аналіз процедури розгляду справ в судах із трудових справ свідчить про те, що законодавець намагався максимально спростити розгляд таких справ для судів. Проте, не зважаючи на спрямування судового процесу на мирне вирішення, завантаженість Федерального суду з трудових спорів справами надзвичайно висока. Так, В. І. Шишкін відзначав, що щорічно до 2000 справ розглядаються у касаційній інстанції. При цьому, близько 40 % справ припадає на спори про звільнення з роботи, близько 13 % – на справи тарифного права і 9 % – на справи, пов'язані зі статутами підприємств [387, с. 43]. Не зважаючи на те, що така статистика є досить застарілою, звернемо увагу, що зміни до законодавства, яке урегульовує діяльність судів із трудових справ, не вносились із 1979 року. Така ж стабільність спостерігається і у загальному правовому регулюванні трудових відносин в Федеративній Республіці Німеччина. Враховуючи такі особливості правового регулювання, необхідно зробити припущення про відсутність передумов для суттєвих змін у статистиці, пов'язаній із розглядом справ у трудових спорах.

Отже, підсумовуючи дослідження трудової юстиції Федеративної Республіки Німеччина, можна зробити висновок про особливості її нормативно-правового регулювання:

1) нормативно-правове регулювання діяльності судів у трудових справах у Федеративній Республіці Німеччина здійснюється за допомогою спеціального законодавства – Закону про трудову юстицію;

2) розгляд справи здійснюється професійними суддями, які володіють знаннями трудового законодавства;

3) у процесі розгляду справ з трудових спорів, беруть участь представники працівників і роботодавців, тобто йдеться про тристороннє співробітництво;

4) суди у трудових справах у Федеративній Республіці Німеччина розглядають і колективні трудові спори (конфлікти), й індивідуальні трудові спори (конфлікти).

Загалом, досвід функціонування спеціалізованої трудової юстиції в Федеративній Республіці Німеччина є, безумовно, корисним для України. Насамперед, необхідно відзначити законодавство у цій сфері, яке є спеціальним та на високому рівні урегульовує досліджувану сферу. Крім того, привертає увагу ефективність захисту сторін трудового договору та урахування інтересів кожної із них. Так, процес розгляду трудових справ спрямований не на покарання чи ускладнення життя якоїсь зі сторін, а на досягнення компромісу та примирення, і саме тому вітчизняному законодавцю, у разі побудови такої системи спеціалізованих судів, було б доречно взяти за основу німецький досвід, який і без того широко досліджується законотворцями усього світу.

Як і у Франції, у Федеративній Республіці Німеччина є високорозвиненим інститут медіації. Проте, медіація у трудових спорах у Франції та Німеччині суттєво відрізняються. Основна відмінність полягає у тому, що спеціальна процедура медіації у трудових спорах у Федеративній Республіці Німеччина відсутня, як і спеціальне законодавство для врегулювання медіації у трудових спорах. У 2012 році набув чинності закон про медіацію (Mediationsgesetz [390]), який став першим законодавчим актом, що регулює послуги медіації в Німеччині безвідносно до галузі, у якій застосовується медіація [391; 392]. Закон інкорпорував положення Директиви 2008/52/ЄС [393] і розширив їх – тоді як Директива стосується лише транскордонних спорів, цивільних та комерційних справ, закон поширюється на усі форми медіації, незалежно від форми спору та громадянства або місця перебування сторін [382, с. 3; 394; 395; 396]. Тобто, цей нормативно-правовий акт врегульовує медіацію у трудових спорах, проте у загальному порядку – так само, як і медіацію у будь-якій галузі суспільних відносин.

Враховуючи, що провадження у трудових спорах здійснюється за правилами цивільного судочинства, іншим нормативно-правовим актом, який урегульовує процедуру медіації у трудових спорах, є Цивільний процесуальний кодекс Німеччини [397; 398; 399]. Так, згідно з § 278 цього нормативно-правового акту, суд повинен сприяти мирному вирішенню юридичного спору. Із цією метою, судовому розгляду передує слухання з примирення, окрім випадків, коли спроби з досягнення угоди здійснювалися альтернативним органом з вирішення спорів, або слухання з примирення є у перспективі безуспішним. Суд може спрямувати сторони на слухання з примирення та на інші процедури з вирішення спору, які проводить спеціально делегований суддя, не уповноважений на прийняття рішення (Güterichter, суддя з примирення). Суддя з примирення може застосовувати будь-які методи вирішення конфлікту, зокрема й медіацію. Відповідно до § 278-а, суд може запропонувати сторонам застосувати медіацію або інші альтернативні процедури з вирішення спорів. У разі застосування сторонами медіації або інших альтернативних процедур з вирішення спорів, суд виносить рішення про призупинення провадження (§ 796-с Цивільного процесуального кодексу [397]).

Тобто, особливостями нормативно-правового регулювання медіації в трудових спорах у Федеративній Республіці Німеччина є:

1) процедура медіації є єдиною для усіх сфер, зокрема й для проваджень у трудових спорах;

2) правове регулювання медіації у трудових спорах здійснюється за допомогою норм Закону про медіацію, який є єдиним для усіх сфер;

3) на стадії досудового розгляду справи сам суддя може запропонувати застосування процедури медіації для примирення сторін;

4) у разі застосування медіації, провадження у справі призупиняється.

Загалом, порівнюючи інститути медіації у трудових спорах Франції та Федеративної Республіки Німеччина, можна констатувати, що використання досвіду побудови цього інституту у Франції є доцільнішим [400; 401; 402].

Основним недоліком німецької моделі є те, що вона взагалі не враховує специфіку трудових відносин. Тобто, відсутні підстави стверджувати про спеціальну медіацію у трудових спорах. Позитивними особливостями німецької моделі є те, що сам суддя під час досудового розгляду справи може запропонувати сторонам дійти примирення шляхом застосування процедури медіації. Це дає змогу, з одного боку, розвантажити суди, а із іншого – спростити вирішення конфлікту сторонами та сприяти мирному розв'язанню спору.

Ще однією державою, досвід якої потрібно дослідити, є Республіка Австрія. Досвід Австрії є корисним для цього дослідження у контексті високого рівня розвитку соціального партнерства між суб'єктами правовідносин у трудовій сфері, яке сприяє ефективному вирішенню трудових спорів, які виникають у цій державі. Соціальними партнерами виступають Палата праці, Торгова палата та Палата сільського господарства, а одним із найважливіших документів, що сприяють досягненню соціальної рівноваги, є колективний договір.

Мета укладання колективних договорів – взаємоприйнятне рішення щодо умов праці між асоціаціями роботодавців та працівників. Основним членом асоціації роботодавців є Торгова палата, а членство в ній для кожного австрійського роботодавця є обов'язковим. Укладання колективних договорів у Австрії є обов'язковою умовою для всіх сфер діяльності і стосується усіх працюючих. Натомість, в Україні обов'язковість колективних договорів не визначена Законом України «Про колективні договори і угоди» від 01.07.1993 р. № 3356-XII [80]. Згідно з листом Міністерства юстиції України «Щодо обов'язковості укладення колективного договору на підприємстві» від 05.04.2006 р. № 21-5-197 [403], чинним законодавством та міжнародними нормами не передбачено положення щодо обов'язковості укладення колективного договору, а передбачається, що колективний договір укладається на підприємствах, в установах, організаціях, незалежно від форм власності і господарювання, які використовують найману працю і мають

право юридичної особи [404]. Ще одним підтвердженням того, що в Україні не передбачено обов'язковість колективного договору, є те, що чинним законодавством не передбачено відповідальності за відсутність колективного договору на підприємстві.

Колективними договорами в Республіці Австрія визначено мінімальні права найманих працівників, які є юридично затвердженими і гарантуються законом. Крім того, положення колективних договорів безпосередньо пов'язані з укладанням трудових контрактів з найманими працівниками, які є його невід'ємною частиною. Це, передусім, впливає на умови трудових контрактів, що не дає змоги роботодавцям обмежувати та скасовувати права працівників. Окрім цього, за роботодавцем залишається право створення для працівників більш сприятливих умов праці під час наймання на роботу, у порівнянні з тими, які передбачено у колективному договорі [405, с. 93; 406; 407; 408]. Тобто, сутність колективних договорів в Республіці Австрія визначається по суті так само, як і в Україні. Принципова різниця полягає у тому, що в Україні укладення колективних договорів не є обов'язковим. Використання досвіду Австрії у цій сфері могло б бути корисним для України, адже встановлення базового обсягу прав для працівників та обов'язків для роботодавця може заздалегідь попередити виникнення трудових спорів (конфліктів). Наявність колективного договору на підприємстві робить типовими умови трудового договору, адже в такому разі, при його укладенні, працівник наділяється базовим мінімумом прав, які не зможуть бути обмеженими роботодавцем.

Крім того, в Республіці Австрія функціонує інститут медіації. Такі послуги надають департамент Міністерства юстиції та Асоціація пробації і соціальної роботи. Асоціація є незалежною приватною організацією, яка субсидіюється Міністерством юстиції, має власну систему управління та контролю якості надання послуг. В Австрії медіатори повинні мати професійну кваліфікацію в галузі права, соціальної роботи або психології та проходять обов'язкову підготовку з ведення програм медіації [381, с. 57;

409; 410]. Тобто, як і в Федеративній Республіці Німеччина, інститут медіації при вирішенні трудових спорів (конфліктів) не вирізняється специфічними особливостями, і у порівнянні із проаналізованими раніше державами (Францією та Федеративною Республікою Німеччина), використання досвіду цієї держави було б менш ефективним.

Відповідно, нормативно-правове регулювання вирішення трудових спорів (конфліктів) в Республіці Австрія характеризується такими особливостями:

1) розвинена система соціального партнерства у трудовій сфері;

2) обов'язковість укладення колективних угод, що якісно впливає на узгодження сторонами трудових відносин взаємних прав та обов'язків;

3) функціонування у цій державі інституту медіації, який втім не відрізняється особливостями у сфері вирішення трудових спорів (конфліктів).

Отже, Україні було б корисно запозичити досвід Республіки Австрія у сфері укладення колективних договорів. Загалом, сутність та зміст колективних договорів і в Австрії, і в Україні розуміються однаково. Натомість, наявна одна суттєва особливість, яка відрізняє правове регулювання цього питання в обох державах – в Республіці Австрія укладення колективних договорів на підприємстві є обов'язковим, і це є важливою передумовою запобігання виникненню трудових спорів (конфліктів).

Наступною країною, досвід якої необхідно проаналізувати, є Польща [411]. Звернення до аналізу досвіду Польщі є актуальним з огляду на те, що: 1) Польща є сусідом України та одним із орієнтирів у проведенні реформування різноманітних сфер; 2) Польща є стрімко прогресуючою державою та членом Європейського Союзу, яка пройшла той шлях, який нині Україна визначає як свою стратегічну мету; 3) у Польщі функціонує розвинена система медіації.

Саме медіація є тим інститутом, у контексті якого є актуальним дослідження польського досвіду. Медіація є надзвичайно важливим компонентом правової системи Польщі. Найбільшого поширення цей інститут набув у кримінальному процесі. Саме тому, його урегулювання здійснюється за допомогою норм Кримінального кодексу та Кримінально-процесуального кодексу Польщі [412, с. 137; 413, с. 28]. Втім, медіація широко застосовується й у інших сферах, зокрема й трудовій.

Важливу роль стосовно координації діяльності щодо проведення медіації, а також підготовки медіаторів, виконує Польський Центр Медіації, який був створений у 2000 році. Нині Польський Центр Медіації нараховує понад 1000 членів і має понад 50 осередків та філій по всій країні та займається посередництвом у всіх сферах суспільного життя (зокрема трудового права та колективних спорів) за згодою судів, прокуратури, поліції, приватних осіб, компаній та інших установ. У такий спосіб, будь-які особи, які виявили бажання вирішити конфлікт між ними за допомогою медіатора, мають таку можливість. Польський Центр Медіації активно сприяє популяризації медіації в Польщі, як альтернативного способу вирішення конфліктів і суперечок. Медіація є повноцінним та ефективним правовим інститутом для польської судової системи, і як зазначає Т. О. Подковенко, дані Центру показують, що близько 85–90 % випадків проведення процедури медіації закінчуються укладенням договору між сторонами. Висока ефективність є однією з переваг медіації. Посередництво є дешевшим, швидшим і кращим, аніж рішення в судовому порядку [413, с. 28; 414; 415; 416]. Саме тому, медіація у Польщі набула значного поширення серед населення, і настільки ж звичним методом вирішення спорів чи конфліктів, як і звернення до суду [417], і настільки ж звичним методом вирішення спорів чи конфліктів, як і звернення до суду [418; 419].

У сфері трудових відносин медіація може застосовуватися при виникненні колективних трудових спорів. Так, Законом Польщі «Про порядок вирішення колективних трудових спорів» передбачено залучення

посередника з метою досягнення домовленості між сторонами. За відсутності згоди, складається протокол розбіжностей із переліком позицій сторін. Суб'єкт, який веде колективний спір в інтересах працівників, може спробувати вирішити спір шляхом передачі його до колегії арбітражу. Характерною рисою польської системи є те, що сторони зазвичай запрошують стати посередником добре відомих, шанованих людей – депутатів і сенаторів, міністрів, видатних релігійних діячів. Якщо сторони колективного конфлікту протягом п'яти днів не досягли домовленості щодо кандидатури посередника, його може призначити Міністерство праці зі списку посередників на пропозицію однієї зі сторін [420, с. 205; 421; 422; 423]. У такий спосіб, участь посередника сприяє вирішенню колективних трудових спорів у Польщі.

Відповідно, запозичення досвіду Польщі у нормативно-правовому регулюванні вирішення трудових спорів (конфліктів) обмежується сферою медіації [424; 425]. При цьому, її нормативно-правове регулювання характеризується такими особливостями:

1) урегулювання за допомогою норм кримінального та кримінального процесуального законодавства;

2) відсутність спеціального законодавства, яке урегульовує медіацію у трудових спорах, окрім певних норм Закону Польщі «Про порядок вирішення колективних трудових спорів»;

3) застосування процедури медіації саме при вирішенні колективних трудових спорів.

Підсумовуючи дослідження досвіду Польщі у нормативно-правовому регулюванні вирішення трудових спорів (конфліктів), можна констатувати, що єдиним інститутом, досвід регламентації якого було б дійсно доречним запозичити, є інститут медіації. Однак, потрібно враховувати, що чинним польським законодавством не передбачено спеціального порядку здійснення медіації у трудових спорах. Тому, у цьому контексті досвід Франції та Федеративної Республіки Німеччина є дещо кориснішим.

Отже, запозичення досвіду європейських держав щодо нормативно-правового регулювання вирішення трудових спорів (конфліктів), потрібно здійснювати за такими напрямками:

1) запозичення досвіду щодо функціонування спеціальних судів з вирішення трудових спорів;

2) досвід щодо функціонування інституту медіації;

3) встановлення обов'язкового характеру укладення колективних договорів.

Запровадження у нашій державі спеціальних судів з вирішення трудових спорів, необхідно здійснювати з урахуванням досвіду Франції та Федеративної Республіки Німеччина, при чому запозичення такого досвіду є цілком реальним у вітчизняних реаліях. Крім того, цілком доцільно перейняти досвід цих держав у повному обсязі, адже встановлені процедури розгляду справ у трудових спорах є близькими до правил розгляду цивільних справ, передбачених чинним Цивільним процесуальним кодексом України [104]. З огляду на це, створення в Україні судової інстанції для розгляду трудових спорів дасть змогу вирішити низку проблем, пов'язаних із функціонуванням цього інституту в нашій державі.

Відповідно, для запозичення досвіду Франції та Федеративної Республіки Німеччина щодо функціонування спеціальних судів з вирішення трудових спорів, необхідно:

1. Передбачити в законодавстві про працю розгляд справ з трудових спорів у спеціально створених судах.

В чинному Кодексі Законів про працю України [351] передбачено, що трудові спори розглядаються: 1) комісіями з трудових спорів; 2) районними, районними у місті, міськими чи міськрайонними судами. Схожа норма міститься і в статті 381 проекту Трудового кодексу України [364]. При цьому, у проекті зміст цієї норми є таким: «Індивідуальні трудові спори розглядаються судами, рішення яких є обов'язковими». Тобто, у перспективі передбачено, що трудові спори в Україні будуть розглядатись, насамперед,

судами, проте не спеціалізованими, а районними, районними у місті, міськими чи міськрайонними.

Для того, щоб надати судам з трудових спорів повноваження розглядати такі справи, необхідно внести зміни до чинного Кодексу Законів про працю України [351], або ж у разі прийняття нового Трудового кодексу України – у його змісті. При цьому, потрібно використати досвід Федеративної Республіки Німеччина та поширити юрисдикцію таких судів і на індивідуальні, і на колективні трудові спори. Для цього необхідно передбачити у вищенаведених нормативно-правових актах статтю такого змісту:

«1. Індивідуальні та колективні трудові спори розглядаються судами з трудових спорів, рішення яких є обов'язковими.

2. Кожному гарантується право на захист у суді своїх прав і свобод, на оскарження неправомірних дій чи бездіяльності роботодавців, інших посадових осіб».

У такому разі, мають втратити чинність норми законодавства про працю, які урегульовують порядок здійснення діяльності комісії з трудових спорів, та Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» від 03.03.1998 р. № 137/98-ВР [94].

2. Необхідно внести зміни до Закону України «Про судоустрій і статус суддів» від 02.06.2016 р. № 1402-VIII [110], згідно з якими передбачити функціонування судів з трудових спорів у нашій державі. Для цього потрібно внести зміни до статті 17 цього нормативно-правового акту, зокрема необхідно до її частини 3 додати абзац 2: «Для розгляду справ щодо трудових спорів, відповідно до цього Закону, в системі судоустрою діють суди з трудових спорів».

Крім того, змін мають зазнати такі статті Закону України «Про судоустрій і статус суддів» від 02.06.2016 р. № 1402-VIII [110]:

1) статтю 21 «Види і склад місцевих судів» потрібно доповнити у такий спосіб: «Місцевими судами з трудових спорів є окружні суди з трудових спорів»;

2) статтю 22 «Повноваження місцевого суду»: «Місцеві суди з трудових спорів розглядають справи, що виникають із трудових правовідносин»;

3) статтю 69 «Вимоги до кандидатів на посаду судді» необхідно доповнити частиною 7: «7. Вимоги до кандидатів на посаду судді суду з трудових спорів визначаються у встановленому законом порядку»;

4) статтю 70 «Порядок добору та призначення на посаду судді» необхідно доповнити частиною 3: «3. Порядок добору та призначення на посаду судді суду з трудових спорів визначаються у встановленому законом порядку»;

5) статтю 72 «Порядок проведення добору кандидатів на посаду судді» частиною 3: «3. Порядок проведення добору кандидатів на посаду судді суду з трудових спорів визначається у встановленому законом порядку».

3. «Встановлений законом порядок» означає, що для повноцінного функціонування суду з трудових спорів, необхідно врегулювати порядок його діяльності в межах спеціального нормативно-правового акту, або ж Кодексу Законів про працю України чи Трудовому кодексі, у разі його прийняття. Нормативно-правове регулювання діяльності суду з трудових спорах має включати: 1) підсудність справ суду з трудових спорів; 2) структуру суду з трудових спорів; 3) вимоги до кандидатів на посаду судді суду з трудових спорів; 4) порядок обрання суддів суду з трудових спорів; 5) повноваження голови суду з трудових спорів, а також його заступників; 6) повноваження суду з трудових спорів; 7) оплата праці суддів суду з трудових спорів, а також їх соціальні гарантії; 8) відповідальність суддів суду з трудових спорів; 9) процедура вирішення спорів у суді з трудових спорів; 10) порядок вирішення трудових спорів у апеляційній та касаційній інстанціях; 11) взаємодія суду з трудових спорів з іншими судовими інстанціями. Для

цього. за основу цілком доречно взяти Трудовий кодекс Франції [376], адже у його нормах функціонування судів з трудових спорів урегульоване на високому рівні. У разі прийняття спеціального нормативно-правового акту, найбільш вдалим прикладом є Закон Федеративної Республіки Німеччина про трудові суди [386]. При цьому, враховуючи зміст його норм, такий нормативно-правовий акт цілком можливо адаптувати до вітчизняних реалій, і на його основі прийняти Закон України «Про трудові суди», в змісті якого обов'язково регламентувати наведені вище положення.

Ще одним напрямом нормативно-правового регулювання вирішення трудових спорів (конфліктів), є запозичення досвіду щодо функціонування інституту медіації. При цьому, необхідно використати досвід усіх проаналізованих держав, але найбільше – Франції, адже у цій державі прийнято спеціальне законодавство, яке урегульовує медіацію у трудових спорах. Так, в Трудовому кодексі Франції медіації присвячена глава «Médiation» у книзі V « Les conflits collectifs» (колективні трудові спори) [376]. Такі ж зміни потрібно внести і у вітчизняне законодавство про працю.

Отже, для запозичення досвіду Франції, Федеративної Республіки Німеччина, Австрії та Польщі щодо функціонування інституту медіації, необхідно внести зміни до Кодексу Законів про працю України [351], або ж у разі прийняття нового Трудового кодексу України, передбачити у його змісті розділ «Медіація», у якому передбачити такі положення:

1) визначити можливість проведення процедури медіації для вирішення індивідуальних та колективних трудових спорів;

2) передбачити, за яких обставин можливе залучення медіатора для врегулювання конфлікту;

3) регламентувати порядок залучення медіаторів;

4) урегулювати правовий статус медіатора, вимоги до медіатора, порядок підготовки медіаторів;

5) встановити порядок проведення процедури медіації;

6) визначити, які рішення може прийняти медіатор за результатами застосування процедури медіації;

7) передбачити платний характер медіації.

Останнім напрямком запозичення досвіду європейських держав є встановлення обов'язкового характеру укладення колективних договорів. У процесі аналізу досвіду Республіки Австрія, визначено, що нормативно-правове регулювання укладення колективних договорів в Австрії та Україні є співставним, проте в Австрії укладення колективного договору на підприємстві є обов'язковим, що позитивно відображається на забезпеченні прав та інтересів як працівників, так і роботодавців. Тому, на основі здійсненого дослідження**, необхідно для запозичення досвіду Австрії щодо укладення колективних договорів,** внести зміни до статті 2 Закону України «Про колективні договори і угоди» від 01.07.1993 р. № 3356-XII [80] і доповнити її таким пунктом: «Укладення колективного договору на підприємствах, незалежно від форм власності і господарювання, які використовують найману працю і мають право юридичної особи, є обов'язковим».

Підсумовуючи здійснене дослідження нормативно-правового регулювання вирішення трудових спорів (конфліктів) у державах-членах ЄС, можна зробити висновок про те, що національне законодавство, яке урегульовує вирішення трудових спорів (конфліктів), потрібно удосконалити із використанням досвіду європейських держав. Серед проаналізованих країн, важливим, насамперед, є досвід Франції та Федеративної Республіки Німеччина, адже саме у цих державах на високому рівні протягом тривалого часу функціонують спеціальні суди з трудових спорів та високого розвитку набув інститут медіації у трудових спорах. Використання досвіду цих держав зумовлений вибором орієнтирів для України. Досвід Республіки Австрія є корисним у контексті удосконалення соціального партнерства суб'єктів трудового права. Соціальне партнерство у цій державі є тим чинником, який впливає на кількість трудових спорів (конфліктів), яка у цій державі є

незначною. Польща є одним із зразків не лише для нашої держави у питанні побудови інституту медіації. Втім, потрібно враховувати, що медіація у трудових спорах у цій державі здійснюється у загальному порядку. Відповідно, у контексті медіації, доречнішим є використання досвіду інших країн.

Висновки до Розділу 5

1. Систему міжнародно-правових стандартів вирішення трудових спорів (конфліктів) становлять дві групи стандартів:

1) Стандарти, визначені у актах міжнародного законодавства, які врегульовують окремі питання, пов’язані із вирішенням трудових спорів (конфліктів): 1) стандарти, визначені в Загальній декларації прав людини; 2) стандарти, визначені в Міжнародному пакті про економічні, соціальні і культурні права; 3) стандарти, визначені у Конвенції МОП № 87 щодо свободи асоціацій та права на організацію 1948 року; 4) стандарти, визначені у Конвенції № 154 про сприяння колективним переговорам 1981 року; 5) стандарти, визначені у Конвенції МОП № 87 про свободу асоціації та захист права на організацію 1948 року; 6) стандарти, визначені у Конвенції МОП № 98 про застосування принципів права на організацію і на ведення колективних переговорів 1949 року; 7) стандарти, визначені у Конвенції МОП № 135 про захист прав представників працівників на підприємстві та можливості, що їм надаються 1971 року;

2) Стандарти, визначені у актах міжнародного законодавства, які безпосередньо врегульовують вирішення трудових спорів (конфліктів): 1) стандарти, визначені у Конвенції МОП № 158 «Про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця» 1982 року; 2) стандарти, визначені у Рекомендації МОП № 166 «Рекомендація щодо припинення трудових

відносин з ініціативи роботодавця» 1982 року; 3) стандарти, визначені у Рекомендації МОП № 130 «Про розгляд скарг на підприємстві з метою їх вирішення» 1967 року.

2. Тенденціями вирішення трудових спорів, з огляду на зміст проекту Трудового кодексу України, є:

1) тенденція демократизації законодавства про вирішення трудових спорів;

2) тенденція зміни статусу комісії з трудових спорів із органу трудового колективу на орган соціального діалогу;

3) тенденція скорочення терміну для звернення до комісій з трудових спорів.

3. Досвід Франції у аспекті функціонування спеціальних судів із захисту трудових прав, характеризується такими особливостями:

1) судочинство у трудових справах здійснюється спеціально створеними для цього судовими установами, які дістали назву прюдомальних судів;

2) діяльність прюдомальних судів урегульовується нормами трудового законодавства Франції, а саме судочинство здійснюється за правилами цивільного процесу;

3) судочинство у трудових спорах здійснюють спеціального обрані для цього особи, які представляють інтереси як працівників, так і роботодавців;

4) сам процес розгляду справ у трудових спорах є близьким до процедури розгляду цивільних справ у нашій державі.

4. До особливостей нормативно-правового регулювання медіації в трудових спорах в Федеративній Республіці Німеччина можна віднести:

1) процедура медіації є єдиною для усіх сфер, зокрема й для проваджень у трудових спорах;

2) правове регулювання медіації у трудових спорах здійснюється за допомогою норм Закону про медіацію, який є єдиним для усіх сфер;

3) на стадії досудового розгляду справи сам суддя може запропонувати застосування процедури медіації для примирення сторін;

4) у разі застосування медіації, провадження у справі призупиняється.

5. Нормативно-правове регулювання вирішення трудових спорів (конфліктів) у Республіці Австрія характеризується такими особливостями:

1) розвинена система соціального партнерства у трудовій сфері;

2) обов'язковість укладення колективних угод, що якісно впливає на узгодження сторонами трудових відносин взаємних прав та обов'язків;

3) функціонування у цій державі інституту медіації, який, втім, не відрізняється особливостями у сфері вирішення трудових спорів (конфліктів).

6. Запозичення досвіду європейських держав щодо нормативно-правового регулювання вирішення трудових спорів (конфліктів), доречно здійснювати за такими напрямками:

1) запозичення досвіду щодо функціонування спеціальних судів з вирішення трудових спорів;

2) досвід щодо функціонування інституту медіації;

3) встановлення обов'язкового характеру укладення колективних договорів.

7. Для запозичення досвіду Франції, Федеративної Республіки Німеччина, Австрії та Польщі щодо функціонування інституту медіації, необхідно внести зміни до Кодексу Законів про працю України, або ж у разі прийняття нового Трудового кодексу України, передбачити у його змісті Розділ «Медіація», у якому означити такі положення:

1) визначити можливість проведення процедури медіації для вирішення індивідуальних та колективних трудових спорів;

2) передбачити, за яких обставин можливе залучення медіатора для врегулювання конфлікту;

3) регламентувати порядок залучення медіаторів;

4) урегулювати правовий статус медіатора, вимоги до медіатора, порядок підготовки медіаторів;

5) встановити порядок проведення процедури медіації;

6) визначити, які рішення може прийняти медіатор за результатами застосування процедури медіації;

7) передбачити платний характер медіації.

ВИСНОВКИ

У дисертаційному дослідженні здійснено теоретичне узагальнення й нове вирішення наукової проблеми, яке полягало в тому, щоб на підставі аналізу чинного національного законодавства та здобутків у правовій доктрині, розкрити шляхи вирішення теоретичних та практичних проблем нормативно-правового регулювання трудових спорів (конфліктів). За результатами дослідження сформульовано, зокрема, такі висновки:

1. Формування історико-правових передумов правового регулювання вирішення трудових спорів (конфліктів) у дорадянський період пов'язано із такими чинниками: 1) виникнення економічних, трудових відносин та ринку праці; 2) поява перших актів, спрямованих на нормативно-правове забезпечення вирішення трудових спорів (конфліктів); 3) формування механізмів правової охорони та захисту трудових прав; 4) поширення юрисдикції судів на сферу праці; 5) поява юрисдикційних органів у сфері праці: фабричні (фабрично-заводські) комісії та примирні камери; 6) визначення робітників та адміністрації (власників) підприємств учасниками примирних процедур; 7) розвиток примирних процедур вирішення трудових спорів (конфліктів); 8) формування механізмів нагляду та контролю у сфері праці.

2. Основними етапами правового регулювання вирішення трудових спорів (конфліктів) у дорадянський період (до 1917 р.) є:

1) 1835–1886 рр. – етап виникнення правового регулювання вирішення трудових спорів (конфліктів);

2) 1886–1913 рр. – етап утвердження правового регулювання вирішення трудових спорів (конфліктів);

3) 1913–1917 рр. – етап розвитку правового регулювання вирішення трудових спорів (конфліктів).

3. З огляду на тенденції правового регулювання відносин у сфері праці протягом радянської доби, політико-ідеологічні, партійні та інші чинники,

правове регулювання вирішення трудових спорів (конфліктів) характеризується такими етапами:

1) 1-й етап (1917–1922 рр.) – формування радянської моделі правового регулювання вирішення трудових спорів (конфліктів), ураховуючи кодифікаційні процеси щодо розвитку трудового законодавства, інституційне формування юрисдикційних органів у сфері праці;

2) 2-й етап (1922–1937 рр.) – розвиток радянської моделі правового регулювання вирішення трудових спорів (конфліктів), ураховуючи незначні демократичні засади розвитку трудового законодавства з поступовою партійно-політичною формалізацією права на працю та інших трудових прав;

3) 3-й етап (1937–1971 рр.) – становлення радянської моделі правового регулювання вирішення трудових спорів (конфліктів), ураховуючи процеси звуження демократичних засад розвитку трудового законодавства, перетворення права на працю на трудову повинність, становлення правових механізмів вирішення трудових спорів (конфліктів);

4) 4-й етап (1971–1991 рр.) – модернізація радянської моделі правового регулювання трудових спорів (конфліктів), удосконалення юрисдикційних органів та юридичних процедур щодо вирішення трудових спорів (конфліктів), виділення особливостей розв’язання колективних трудових спорів (конфліктів).

4. Основними етапами правового регулювання вирішення трудових спорів (конфліктів) у період незалежності Української держави є:

І етап (1991–1996 рр.) – етап формування демократичних засад нормативно-правового забезпечення вирішення трудових спорів (конфліктів) на основі удосконалення успадкованої від радянської доби відповідної моделі, що супроводжувалося процесом формування системи юрисдикційних органів та процедур;

ІІ етап (1996–1998 рр.) – етап становлення демократичної, конституційної моделі нормативно-правового забезпечення вирішення трудових спорів (конфліктів), зокрема запровадження процедур вирішення

трудових спорів (конфліктів), кодифікаційних процесів щодо розвитку новітнього трудового законодавства, що супроводжувалося процесом становлення системи юрисдикційних органів та процедур;

III етап (1998–2016 рр.) – етап становлення процедур вирішення колективних трудових спорів (конфліктів), удосконалення процедур вирішення індивідуальних трудових спорів, зокрема механізмів судового захисту права на працю, інших трудових прав, що супроводжувалося процесом удосконалення системи юрисдикційних органів та процедур;

IV етап (2016 р. – дотепер) – етап удосконалення демократичної, конституційної моделі нормативно-правового забезпечення вирішення трудових спорів (конфліктів), зокрема продовження кодифікаційних процесів щодо розвитку новітнього трудового законодавства.

5. Нормативно-правове забезпечення вирішення трудового спору (конфлікту) – це складна процедура нормативно-правового регулювання вирішення трудового спору (конфлікту), з метою забезпечення неухильного дотримання трудових прав суб'єктів правовідносин з питань праці.

6. Основними ознаками нормативно-правового забезпечення вирішення трудового спору (конфлікту) є: 1) спрямування на дієвість, ефективність та доступність вирішення трудового спору (конфлікту); 2) сприяння сталості, стабільності права на працю та іншим трудовим правам; 3) передбачення формування ефективних процедур захисту трудового права; 4) ґрунтування на принципі верховенства права; 5) передбачення верховенства засад та норм Конституції України; 6) ґрунтування на домінуванні законодавчого регулювання відповідних питань; 7) домінування юрисдикційних форм та механізмів вирішення трудового спору (конфлікту); 8) сприяння примирно-юрисдикційних процедур вирішення трудового спору (конфлікту).

7. Загальними етапами вирішення трудового спору (конфлікту) є: 1) фіксація трудового правопорушення та виникнення трудового спору (конфлікту); 2) звернення до уповноваженого юрисдикційного органу;

3) розгляд трудового спору (конфлікту) та винесення рішення уповноваженим юрисдикційним органом; 4) застосування процедур оскарження рішення юрисдикційного органу; 5) виконання рішення відповідного юрисдикційного органу; 6) здійснення права на страйк.

8. Класифікація трудових спорів (конфліктів) – це науково обґрунтований процес розподілу трудових спорів (конфліктів) на окремі категорії, з огляду на їх предметні особливості та інші ознаки.

Основними критеріями класифікації трудових спорів (конфліктів) є: а) умови та підстави виникнення; б) предмет трудового спору (конфлікту); в) суб'єктний склад трудового спору (конфлікту); г) рівень нормативно-правового забезпечення вирішення трудового спору (конфлікту); ґ) статус юрисдикційного органу; д) характер юрисдикційного вирішення; е) процедура юрисдикційного вирішення тощо.

9. Індивідуальний трудовий спір – це неврегульовані розбіжності між працівником та роботодавцем з питань застосування норм актів трудового законодавства, актів соціального партнерства, локальних нормативних актів, трудового договору або встановлення, зміни чи припинення умов праці, оформлені та передані на розгляд уповноваженого юрисдикційного органу відповідно та у порядку, передбаченому законодавством.

10. Основними ознаками нормативно-правового забезпечення вирішення індивідуальних трудових спорів є: 1) пріоритетність законодавчого регулювання вирішення індивідуальних трудових спорів (конфліктів); 2) спрямованість на формування сучасних процедур вирішення індивідуальних трудових спорів (конфліктів); 3) передбачення механізмів захисту права на працю та інших, тісно пов'язаних із ним прав; 4) наявність досудових, судових та спеціальних процедур вирішення індивідуальних трудових спорів (конфліктів).

11. Досудова процедура вирішення індивідуального трудового спору – це вирішення індивідуального трудового спору, що ініціюється працівником у КТС на основі принципу верховенства права, шляхом застосування

досудових примирних процедур у порядку та на умовах, передбачених трудовим законодавством.

12. Вирішення індивідуального трудового спору у суді спрямоване на: 1) забезпечення належної правової охорони та захисту трудових прав та інтересів у суді; 2) забезпечення ефективного функціонування судової гілки влади; 3) забезпечення професійного, неупередженого, об'єктивного та справедливого розв'язання трудового спору у суді; 4) здійснення судового контролю за дотриманням трудових прав та інтересів.

13. Основними ознаками вирішення індивідуального трудового спору у суді є: спрямування на захист права на працю та інших трудових прав; передбачення виникнення індивідуального трудового спору, вирішення якого знаходиться у компетенції суду; передбачення винесення сторонами індивідуального трудового спору на розгляд суду; передбачення дотримання встановлення трудо-процесуальних процедур; передбачення дотримання встановлених цивільно-процесуальних (адміністративно-процесуальних) процедур; передбачення винесення судом відповідного рішення; допуск можливості оскарження рішення суду; передбачення виконання рішення суду у встановленому законом порядку.

14. Вирішення судом індивідуальних трудових спорів про поновлення на роботі – це науково обґрунтована система стадій розгляду та вирішення судом трудових спорів, пов'язаних із поновленням на роботі працівника, відповідно та у порядку, передбаченому законодавством.

15. Процедура оскарження рішень судів в індивідуальних трудових спорах спрямована на: 1) ефективний захист права на працю та інших трудових прав; 2) перевірка законності відповідних рішень судів; 3) винесення справедливих, об'єктивних та неупереджених відповідних рішень судів; 4) допустимість міжнародної (європейської) перевірки законності відповідних рішень судів.

16. Касаційне оскарження рішень судів у індивідуальних трудових спорах – це визначена процедура оскаржень до касаційного суду рішень судів першої інстанції (апеляційних судів) у індивідуальних трудових спорах у порядку, передбаченому законодавством. Основними ознаками є: а) встановлення процедури оскаржень до касаційного суду; б) взаємозв'язок рішень судів першої інстанції (судів апеляційної інстанції); в) урахування приписів норм трудового та цивільного процесуального права; г) провадження з урахуванням норм цивільного процесуального права; ґ) обґрунтованість, законність та об'єктивність, відповідність принципу верховенства права, наявність посилання на норми трудового та цивільного процесуального права; д) можливість перегляду через подання конституційної скарги та звернення до ЄСПЛ.

17. Відзначено про потребу доопрацювання проекту Трудового кодексу України, передбачити у ньому примирно-юрисдикційні процедури вирішення індивідуальних та колективних трудових спорів (конфліктів), з урахуванням Національної стратегії реформування ринку праці, посилення дієвості, прозорості та доступності вирішення трудового спору (конфлікту). Надати чинності потрібно відповідному кодексу з 1 січня 2022 року. При цьому, трудовий спір (конфлікт) має бути вирішений судом першої інстанції протягом 45 робочих днів, апеляційної інстанції – 35 робочих днів, касаційної інстанції – 25 робочих днів.

Крім того, доречно закріпити норми щодо запровадження трудових судів (для вирішення індивідуальних трудових спорів) та трудових арбітражів (для вирішення колективних трудових спорів) на підставі Трудового процесуального кодексу України.

18. Основними ознаками нормативно-правового забезпечення вирішення колективних трудових спорів є: пріоритетність законодавчого регулювання вирішення колективних трудових спорів (конфліктів); спрямованість на вирішення трудових спорів (конфліктів), які виникають із: встановлення нових або зміни наявних 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; характеризується запровадженням спеціальної процедури оформлення вимог, виникнення колективного трудового спору (конфлікту); характеризується наявністю спеціальних юрисдикційних органів; характеризується специфікою процедур та етапів вирішення колективного трудового спору (конфлікту); допускає здійснення права на страйк.

19. Доречно розробити та затвердити Національну стратегію реформування ринку праці (до 01.09.2020 р.), на підставі якої розробити дієві механізми попередження виникнення трудових спорів (конфліктів), виробити засади (принципи) вирішення трудових спорів та конфліктів), з урахуванням міжнародних (європейських) стандартів, конструктивних досягнень провідних шкіл соціального права, експертів, учених, інших зацікавлених осіб.

20. Стандарти, визначені в актах міжнародного законодавства, які безпосередньо врегульовують вирішення трудових спорів (конфліктів): 1) стандарти, визначені в Конвенції МОП № 158 «Про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця» 1982 року; 2) стандарти, визначені в Рекомендації МОП № 166 «Рекомендація щодо припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця» 1982 року; 3) стандарти, визначені в Рекомендації МОП № 130 «Про розгляд скарг на підприємстві з метою їх вирішення» 1967 року.

21. Тенденціями вирішення трудових спорів, з огляду на зміст проектів Трудового кодексу України, є: 1) тенденція демократизації законодавства про вирішення трудових спорів; 2) тенденція зміни статусу комісії з трудових спорів з органу трудового колективу на орган соціального діалогу; 3) тенденція скорочення терміну для звернення до комісій з трудових спорів.

22. Запозичення досвіду європейських держав щодо нормативно-правового регулювання вирішення трудових спорів (конфліктів) необхідно здійснювати за такими напрямами: 1) запозичення досвіду щодо

функціонування спеціальних судів з вирішення трудових спорів; 2) досвід щодо функціонування інституту медіації; 3) встановлення обов’язкового характеру укладення колективних договорів.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Стратегія сталого розвитку «Україна – 2020»: Указ Президента України від 12 січня 2015 року. 2015. № 5. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/5/2015.

2. Соціально-економічне становище України за січень – лютий 2018 року. URL: http://www.ukrstat.gov.ua/druk/soc_ek/2018/publ_02_2018_u.html.

3. 4 мільйони українців є трудовими мігрантами: дослідження. URL: https://www.epravda.com.ua/news/2018/04/25/ 636374.

4. Данилишин Б. Чого чекати на ринок праці? Як підготуватись до технологічного безробіття. URL: https://ukr.lb.ua/blog/bogdan_danylysyn/ 402644_shcho_chekaie_rinok_pratsi_yak.html.

5. Ярошенко О. М. Джерела трудового права України: автореф. дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05; Нац. юрид. акад. України ім. Я. Мудрого. Харків, 2007. 20 с.

6. Про затвердження Кодексу законів про працю Української РСР: Закон Української РСР від 10 грудня 1971 року № 322-VIII. Відомості Верховної Ради Української РСР. 1971. № 50. Ст. 375.

7. Трудовий кодекс: проект закону від 27.12.2014 р. (у редакції від 24.07.2017 р.), внесений народними депутатами України М. М. Папієвим, С. І. Кубівим. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221.

8. Трудове право України: підручник / за заг. ред. М. І. Іншина, В. Л. Костюка. Київ: Юрінком Інтер, 2017. 600 с.

9. Венедіктов С. В. Правове регулювання трудових відносин: вітчизняний і зарубіжний досвід. Київ: Алерта, 2012. 368 с.

10. Спицына Анна. Генезис правового регулирования труда в мире и его влияние на развитие трудоправовой системы в Украине // Visegrad Journal on Human Rights. 2015. № 5/1. P. 116.

11. Желудков А. В., Буланова А. Г. История государства и права зарубежных стран (конспект лекций), «ПРИОР». Москва, 2003. С. 15.

12. Simon Deakin The evolution of labour: Calibrating and comparing regulatory regimes Centre for Business Research, University of Cambridge Working Paper. 2007. № 352. P. 5.

13. Чижмарь Ю. В. Національне та міжнародне право: теоретико-правові проблеми: монографія. Харків: Диса плюс, 2015. 472 с.

14. Венедіктов С. В. Концептуальні засади правового регулювання трудових відносин в Україні: дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05; Харк. нац. ун-т ім. В. Н. Каразіна. Харків, 2012. 362 с.

15. Хрестоматія по истории государства и права зарубежных стран МГУ им. М. В. Ломоносова, юрид. фак. 2-е изд. Москва: Зеркало-М, 2004. С. 14.

16. Кацуба А.В. Історико-правовий аспект становлення та формування галузі трудового права Наук. вісник Ужгор. нац. ун-ту: Серія «Право». 2013. Випуск 23. Ч. 2. Т. 2. С. 32.

17. Білецький Л. Руська правда й історії її тексту. Вінніпег: Українська Вільна Академія наук в Канаді. 1993. 166 с.

18. Іванов В. М. Історія держави і права України: підручник. Київ: КУП НАНУ, 2013. 892 с.

19. Майкут Х.В. Цивільне право на українських землях за Литовськими Статутами: історико-правове дослідження: автореф. дисерт. к.ю.н. 12.00.01. Львівський державний університет внутрішніх справ. Львів, 2009. 20 с.

20. Яковенко Н. Нарис історії середньовічної та ранньомодерної України. Вид. 3-е. Київ: Критика, 2006. С. 127.

21. Мельник Л. Г. Конституція 1710 року Пилипа Орлика // Вісник Київського університету імені Тараса Шевченка. Історико-філологічні науки. Київ: Либідь, 1991. Вип. 2. С. 7–23.

22. Вітик І. Р., Вітик Ю. І. Конституційне право України. Київ: Видавець Вадим Карпенко, 2010. 650 с.

23. Таль Л. С. Очерки промышленного права. Москва: Тип. Г. Лисснера, Д. Собко, 1916. 127 с.

24. Права, за якими судиться малоросійський народ (1743 р.): витяг// URL:http://textbooks.net.ua/content/view/932/17.

25. Дараганова Н. В. Трудові спори: навчальний посібник. Київ: Алерта, 2012. 272 с.

26. Словник іншомовних слів: 23 000 слів та термінологічних словосполучень / уклад. Л. О. Пустовіт та ін. Київ: Довіра, 2000. 1018 с.

27. Черняк Е. Б., Массовое движение в Англии и Ирландии в конце XVIII – начале XIX вв., Москва, 1962. 718 с.

28. Овсієнко О. Ф. Загальний страйк на півдні Росії 1903 Енциклопедія історії України: у 10 т. редкол.: В. А. Смолій (голова) та ін.; Інститут історії України НАН України. Київ: Наукова думка, 2005. Т. 3. 672 с.

29. Прокопенко В. І. Трудове право України: підручник. Видання друге, стереотипне. Харків: Консум, 2000. 480 с.

30. Кельман М. С. Загальна теорія держави і права: підруч. Київ: Кондор, 2006. 477 с.

31. Васюта В. Б. Зарубіжний досвід регулювання соціально-трудових відносин // Глобальні та національні проблеми економіки. 2018. № 21. С. 240–245.

32. Гинцбург Л. Я. Социалистическое правовое правоотношение. Москва: Наука, 1977. 312 с.

33. Таль Л. С. Новый опыт законодательной нормировки рабочего договора // Право. 1908. № 34. С. 18–32.

34. Дмитренко Ю. Трудове право України: підручник. Київ: Юрінком Інтер, 2009. 624 с.

35. Звід законів Російської імперії // Дубровіна А. Б. Джерела права України в першій половині XIX ст. «Проблеми правознавства», 1966, вип. 4. НАН України. Ін-т історії України. URL:

http://resource.history.org.ua/cgibin/eiu/history.exe?&I21DBN=EIU&P21DBN=EIU&S21STN=1&S21REF=10&S21FMT=eiu_all&C21COM=S&S21CNR=20&S21P01=0&S21P02=0&S21P03=TRN=&S21COLORTERMS=0&S21STR=Zvid_zakoniv_Ros_imp.

36. Янжул И. И. Из воспоминаний и переписки фабричного инспектора первого призыва. Санкт-Петербург, 1907. 63 с.

37. О найме слуг и рабочих. Свод законов Российской империи. Санкт-Петербург: Из-во Я. А. Конторовича, 1899. С. 49–52.

38. Одовічена Я. А. Історична зумовленість змісту трудового договору // Науковий вісник Чернівецького університету. 2013. Вип. 660. С. 33–37.

39. Высочайше утвержденное мнение Государственного Совета «О малолетних, работающих на заводах, фабриках и мануфактурах». URL: www.hist.msu.ru/Labour/Law/1882.pdf.

40. Высочайше утвержденное мнение Государственного Совета «По проекту правил о надзоре за заведениями фабричной промышленности и о взаимных отношениях фабрикантов и рабочих и об увеличении числа чинов фабричной инспекции». Собр. Указ. 1886 г. Июня 15. Ст. 639.

41. Журавель В. І. Концепція оптимізації співвідношення індивідуальних та колективних форм захисту трудових прав працівників: монографія. Харків: Константа, 2017. 442 с.

42. Звягин Ю. Ю. Фабричное законодательство в конце XIX – начале XX века в России и Западной Европе: опыт сравнения // Россия и Запад. Санкт-Петербург, 1996. 216 с.

43. Таль Л. С. Очерки промышленного рабочего права (издание 2-е, значительно дополненное). Москва: Московское научное издательство, 1918. 225 с.

44. Ткач А. П. Історія кодифікації дореволюційного права України. К.: Видавництво Київського ун-ту, 1968. 523 с.

45. Прилипко С. М., Ярошенко О. М. Трудове право: посібник. 4-те вид., перероб. і допов. Харків: Право, 2018. 200 с.

46. Хрестоматія з історії держави і права України / за ред. А. С. Чайковського. Київ: Юрінком Інтер, 2003. Т. І. 655 с.

47. Исаев А. А. Забастовка. Москва: Санкт-Петербург, 1906. 106 с.

48. Киселев И. Я. Устав о промышленном труде. URL: http://www.hist.msu.ru/Labour/Law/ustav.htm.

49. Лазор В. В. Правове регулювання трудових спорів, конфліктів і прядок їх вирішення на сучасному етапі: монографія. Луганськ: Вид-во «Література», 2004. 352 с.

50. Шимилинець І. І. Виникнення та розвиток адміністративної відповідальності за порушення трудових прав осіб в кінці XIX – на початку XX століття // Форум права. 2010. № 1. С. 416–421.

51. Украинская советская социалистическая республика: энциклопедический справочник / гл. редкол. А. В. Кудрицкий (отв. ред.) и др. Київ: Гл. ред. УСЭ, 1987. 520 с.

52. Бонтлаб В.В. Генезис нормативно-правового обеспечения решения трудовых споров (конфликтов) в досоветский период: научно-теоретический аспект. Legia si Viata. 2019. № 3. Ст. 9–13.

53. Терлюк І. Я. Історія держави і права України. Київ: Атіка, 1999. 190 с.

54. Енциклопедія історії України: Україна–Українці. Кн. 1 / редкол.: В. А. Смолій (голова редкол.), Г. В. Боряк (заст. голови), Я. В. Верменич, В. Ф. Верстюк, С. В. Віднянський, В. М. Даниленко, Л. О. Зашкільняк, С. В. Кульчицький (заст. голови), О. Є. Лисенко, О. П. Реєнт, О. С. Рубльов (відп. секр.), О. П. Толочко, О. А. Удод, Л. Д. Якубова, О. В. Ясь; НАН України. Інститут історії України. Київ: «Наукова думка», 2018. 608 с.

55. Венедіктов С. В. Теоретико-правові засади сучасної концепції трудового правовідношення в Україні: монографія. Харків: ХНУ імені В. Н. Каразіна, 2011. 224 с.

56. Про восьмичасовой рабочий день. Декрет. СНК РСФСР. 29.10.1917. «СУ РСФСР», 1917, № 1, ст. 10, 2-е издание, «Газета Временного Рабочего и Крестьянского Правительства», № 2, 30.10.1917.

57. Бірюкова А. Г. Трудове законодавство України у контексті становлення та розвитку // Наше право. 2013. № 10. С. 113–118.

58. Иванов С. А. Трудовое право переходного периода: новые источники // Государство и право. 1996. № 1. С. 43–52.

59. Волохов А. С. Возникновение и развитие международно-правового регулирования труда // Закон и жизнь. 2013. № 9/3. URL: http://www.legeasiviata.in.ua/archive/2013/9–3/05.pdf.

60. Таранов А. П. Історія конституції Української Радянської Соціалістичної Республіки. Видавництво академії наук Української РСР. Київ, 1957. 166 с.

61. Олейник О. М. Розвиток трудових відносин і законодавства про працю в Україні (1917–1929 рр.): дис. … канд. юрид. наук. Харків, 2003. 225 с.

62. Соболев С. А. Очерки по истории трудового договора в России. Ижевск, 1999. 66 с.

63. Правила о примирительно-третейском и судебном рассмотрении трудовых конфликтов, утв. ЦИК СНК СССР от 29 августа 1928 г. // СЗ СССР, 1928. № 56. Ст. 495.

64. Історія конституційного законодавства України: зб. док. упоряд. / В. Д. Гончаренко. Харків: Право, 2007. С. 102.

65. Гавриленко Ю. М. Становлення Українського трудового права: історичний аспект // Наукові праці МАУП. 2010. Вип. 2 (25). С. 254–258.

66. Лісогорова К. М. Основні риси трудового законодавства в УРСР у період десталінізації (середина 1950-х – середина 1960-х років) // Форум права. 2014. № 3. С. 185–189.

67. Історія держави і права Української РСР. В 2-т. 1937–1967 рр. / Б. М. Бабій. Київ: Наук. думка, 1967. Т. 2. 428 с.

68. Кодекс законів про працю Української РСР. Київ: Державне вид-во політ. літер. УРСР, 1959. 366 с.

69. Положение о порядке рассмотрения трудовых споров, утв. Указом Президиума Верховного Совета СССР от 31 января 1957 г. / ВВС СССР, 1957. № 4. Ст. 58.

70. Про затвердження Цивільного процесуального кодексу Української РСР: Закон Української РСР від 18 липня 1963 р. Відомості Верховної Ради. 1963. № 30. Ст. 464.

71. Про затвердження Основ законодаства Союзу РСР та союзних республік про працю. Закон Союзу РСР від 15.07.1970 р. Відомості Верховної Ради. 1970. № 29. Ст. 265.

72. Об утверждении Положения о порядке рассмотрения трудовых споров: Указ Президиума Верховного Совета СССР от 20.05.1974 г. Ведомости Верховного Совета СССР. 1974. № 22. Ст. 325.

73. Положение о товарищеских судах Украинской ССР: Указ Президиума Верховного Совета Украинской ССР от 23.05.1977 г. Ведомости Верховного Совета УССР. 1977. № 14. Ст. 132.

74. О применении судами законодательства, регулирующего заключение, изменение и прекращение трудового договора. Постановление Пленума Верховного Судо СССР от 26.04.1984 г. № 3. Бюллетень Верховного Суда СССР. 1984. № 3.

75. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів). Закону СРСР. 09.10.1989 р. URL: http://www.libussr.ru/doc_ussr/usr_15955.htm.

76. Про проголошення незалежності України. Постанова Української РСР. 24.08.1991 р. № 1427-XII. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1427–12.

77. Про порядок тимчасової дії на території України окремих актів законодавства Союзу РСР. Постанова Верховної Ради України. 12.09.1991 р. № 1545-XII. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1545-12.

78. Про внесення змін до деяких законодавчих актів: Закон України від 4 січня 1992 року № 2032-XII. ВВР. 1992. № 17. Ст. 299.

79. Трудове право України: Академічний курс: підруч. для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл. / П. Д. Пилипенко, В. Я. Бурак, З. Я. Козак та ін.; за ред. П. Д. Пилипенка. Київ: «Видавничий дім «Ін Юре», 2004. 536 с.

80. Про колективні договори і угоди. Закон України від 01.07.1993 р. № 3356-XII. Відомості Верховної Ради України. 1993 р. № 36. Ст. 361.

81. Про охорону праці. Закон України від 14.10.1992 р. № 2694-XII. Голос України від 24.11.1992.

82. Про оплату праці. Закон України від 24.03.1995 р. № 108/95-ВР. Відомості Верховної Ради України.1995. № 17. Ст. 121.

83. Конституція України. Закон України. 28.06.1996. № 254к/96-ВР. ВВР. 1996. № 30. Ст. 141.

84. Костюк В. Л. Конституційні принципи трудової правосуб'єктності: науково-правовий аспект // Публічне право. 2014. № 1 (13). С. 151–159.

85. Бонтлаб В. В. Конституційні засади захисту трудових прав: науково-теоретичний аспект // Актуальні проблеми вітчизняної юриспруденції. 2018. № 4. С. 86–90.

86. Костюк В. Л. Конституційне право на працю у новітніх умовах сьогодення: науково-правовий аспект // Часопис Національного університету «Острозька академія». Серія «Право». 2014. № 2 (10). URL: http://lj.oa.edu.ua/articles/2014/n2/14kvlnpa.pdf.

87. Бонтлаб В. В. Конституційне право на страйк: науково-теоретичний аспект // Публічне право. 2018. № 3. Ст. 78–86.

88. Бонтлаб В. В. Право на судовий захист трудових прав: науково-теоретичний аспект // Підприємництво, господарство право. 2018. № 9. С. 68–75.

89. Про Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини. Закон України від 23 грудня 1997 року № 776/97-ВР. ВВР. 1998. № 20. Ст. 99.

90. Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод. Конвенція Ради Європи від 04.11.1950 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_004.

91. Жаровська І. М. Доступність права: теоретико-правові проблеми: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.01; Нац. юрид. акад. ім. Я. Мудрого. Харків, 2006. 20 с.

92. Про внесення змін до Кодексу законів про працю України: Закон України 19 червня 1997 року № 374/97-ВР. ВВР. 1997. № 35. Ст. 223.

93. Про відпустки: Закон України від 15 листопада 1996 року № 504/96-ВР. ВВР. 1997. № 2. Ст. 4.

94. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): Закон України від 3 березня 1998 року № 137/98-ВР. ВВР. 1998. № 34. Ст. 227.

95. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності: Закон України від 15 вересня 1999 року № 1045-XIV. ВВР. 1999. № 45. Ст. 397.

96. Про соціальний діалог в Україні: Закон України від 23 грудня 2010 року № 2862-VI. ВВР. 2010. № 2011. № 28. Ст. 255.

97. Про професійний розвиток працівників. Закон України 12 січня 2012 року № 4312-VI. ВВР. 2012. № 39. Ст. 462.

98. Про зайнятість населення: Закон України від 5 липня 2012 року № 5067-VI. ВВР. 2013. № 24.Ст. 243.

99. Про державну службу: Закон України від 10 грудня 2015 року № 889-VIII. ВВР. 2016. № 4. Ст. 43.

100. Коссак С. М. Особливості судочинства в справах, які виникають з трудових правовідносин: дис. канд. юрид. наук: 12.00.03. Львів: Львівський держ. ун-т ім. Івана Франка, 1998. 186 с.

101. Обушенко С. М. Особливості вирішення службово-трудових спорів та правового захисту працівників органів внутрішніх справ України: автореф. дис. ... канд. юрид. наук; Нац. ун-т внутр. справ. Харків, 2002. 17 с.

102. Лазор В. В. Проблеми правового регулювання трудових спорів і конфліктів за умов формування ринкових відносин в Україні: дис. д-ра юрид. наук: 12.00.05 / Східноукраїнський національний університет ім. В. І. Даля. Київ, 2005. 449 с.

103. Про судоустрій України. Закон України від 7 лютого 2002 року № 3018-III. ВВР. 2002. № 27–28. Ст. 180.

104. Цивільний процесуальний кодекс України: Закон України від 18 березня 2004 року № 1618-IV. ВВР. 2004. № № 40–42. Ст. 492.

105. Кодекс адміністративного судочинства: Закон України від 6 липня 2005 року № 2747-IV. ВВР. 2005. № № 35–37. Ст. 447.

106. Дашутин І. В. Правове регулювання судового захисту трудових прав громадян: дис. канд. юрид. наук. Харків, 2008. 178 с.

107. Кабанець В. О. Теоретичні аспекти удосконалення інституту трудових спорів в Україні: дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук: спец. 12.00.05. Харків, 2009. 223 с.

108. Реформа правосуддя: стан та перспективи. URL: http://www.nsj.gov.ua/ua/news/-reforma-pravosuddya-stan-ta-perspektivi.

109. Про внесення змін до Конституції України (щодо правосуддя): Закон України від 2 червня 2016 року № 1401-VIII. ВВР. 2016. № 28. Ст. 532.

110. Про судоустрій і статус суддів: Закон України 2 червня 2016 року № 1402-VIII. ВВР. 2016. № 31. Ст. 545.

111. Любчик О. А. Кодифікація трудового законодавства України: теорія та практика: монографія. Харків. Константа, 2017. 420 с.

112. Костюк В. Л. Кодифікація трудового законодавства у контексті прав осіб з інвалідністю: проблеми, новації та перспективи // Актуальні проблеми соціального права. Випуск ІІ: науково-практичний посібник // збірник статей учасників всеукраїнських соціальних програм (заходів) ВГОІ «Інститут реабілітації та соціальних технологій» у 2015 р. / за загальною редакцією М. І. Іншина, В. Л. Костюка, В. П. Мельника. Київ: ПВГОІ «ІРСТ Україна», 2016. С. 110–118.

113. Міщук М. О. Поняття соціального партнерства у трудовому праві України // Науковий вісник Академії муніципального управління. Серія: Право. 2015. Вип. 2. С. 369–376.

114. Іншин М. І., Сіроха Д. І. Соціальна держава: сутність і перспективи // Актуальні проблеми соціального права: збірник матеріалів учасників всеукраїнських соціальних програм (заходів) ВГОІ «Інститут реабілітації та соціальних технологій» у 2014 р. / за загальною редакцією М. І. Іншина, В. Л. Костюка, В. О. Попелюшка. Київ: ПВГОІ «ІР СТ Україна», 2015. С. 17–21.

115. Костюк В. Л. Розгляд трудових спорів у КТС через призму новітньої кодифікації трудового законодавства: проблеми та перспективи Дні науки Національного університету «Києво-Могилянська академія» на факультеті правничих наук. 2017: матеріали наук.-прак. конф. (м. Київ, 27 січня 2017 року). Київ: Національний університет «Києво-Могилянська академія», 2017. С. 100–103.

116. 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; Київ. нац. ун-т ім. Т. Шевченка. Київ, 2005. 40 с.

117. 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.

118. Колодій А. М. Конституція і розвиток принципів права України (методологічні питання): автореф. дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.01; 12.00.02; Київ. ун-т ім. Т. Шевченка. Київ, 1999. 36 с.

119. Погребняк С.П. Основоположні принципи права: автореф. дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.01; Нац. юрид. акад. України ім. Я. Мудрого. Харків, 2009. 36 с.

120. Заєць А.П. Правова держава в Україні: концепція і механізми реалізації: автореф. дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.01; Київ. ун-т ім. Т. Шевченка. Київ, 1999. 36 с.

121. Юридична енциклопедія: в 6 т. / редкол.: Ю. С. Шемшученко (голова редкол.) та ін. Київ: «Укр. енцикл.», 1998. Т. 5. П.-С. 2003. 736 с.

122. Головащенко О.С. Поняття та ознаки соціальної держави. Актуальні проблеми державного будівництва та місцевого самоврядування в контексті конституційної модернізації: зб. наук. ст. за матеріалами наук.-практ. семінару, м. Харків 14 жовтня 2016 р. Харків, 2016. С. 25–35.

123. Костюк В. Л. Новації концепції соціально-правового статусу осіб з інвалідністю: науково-теоретичний аспект // Часопис Національного університету «Острозька академія». Серія «Право». 2018. № 1 (17). URL: http://lj.oa.edu.ua/articles/2018/n1/18kvlnta.pdf.

124. Конституція України: Науково-практичний коментар / 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: Видавництво «Право»; Київ: Концерн «Видавничий дім «Ін Юре», 2003. 808 с.

125. Вавженчук С. Я. Система захисту і охорони конституційних трудових прав працівників: монографія. Харків: Диса плюс, 2013. 510 с.

126. Оніщенко О.В. Конституція України як основне джерело конституційного права України: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.02; Київ. нац. ун-т ім. Т. Шевченка. Київ, 2005. 19 с.

127. Краснов Є. В. Основні трудові права: міжнародні стандарти і законодавство України: автореф. дис. канд. юрид. наук: 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення». Одеса, 2008. 20 с.

128. Андріїв В. М. Юридичний механізм забезпечення трудових прав працівників: моногр. Чернігів. Черніг. держ. ін.-т права, соціальних технологій та праці, 2011. 305 с.

129. Глобальний індекс прав МКП: насильство і репресії щодо працівників зростають: URL: http: kvpu.org.ua/uk/news/5/2220-hlobalnyiindekspravmkpnasylstvoirepresiishchodopratsivnykivzrostaiut.

130. Позняк О. В. Оцінювання зовнішньої трудової міграції в Україні // Демографія та соціальна економіка. 2016. № 2 (27). С. 169–182.

131. Колодій А. М., Олійник А. Ю. Права людини і громадянина в Україні: навч. посіб. Київ: Юрінком Інтер, 2004. 336 с.

132. Теорія держави і права. Академічний курс: підручник / за ред. Зайчук О. В., Оніщенко Н. М. Київ: Юрінком Інтер, 2006. 688 с.

133. Костюк В. Л. Правосуб'єктність у трудовому праві: проблеми теорії та практики: монографія. Київ: Видавець Карпенко В. М., 2012. 464 с.

134. Дашутин І. В. Правове регулювання судового захисту трудових прав громадян: дис. канд. юрид. наук. Харків, 2008. 178 с.

135. Барский В. Правовая природа судебного констутиционного контроля в Украине // Юридический весник. 1998. № 1. С. 48–51.

136. Загальна декларація прав людини: Декларація ООН від 10.12.1948 р. Голос України від 10.12. 2008 р., № 236.

137. Міжнародний пакт про громадянські та політичні права: Міжнародний пакт ООН від 16.12.1966 р. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/995_043.

138. Краснов Є. В. Роль суду в механізмі забезпечення та захисту трудових прав // Право і суспільство. 2014. № 4. 68–71.

139. Кричевський Р. Л. Если вы руководитель. Москва: Дело, 1993. 242 с.

140. Беззубко Л. В. Социально-трудовые конфликты в Донецкой области: монография. Донецк: ДонНУ, 2003. 219 с.

141. Прогноз НСПП розвитку соціально-трудових відносин, виникнення колективних трудових спорів (конфліктів) у другому півріччі 2018 року. URL: http://www.fpsu.org.ua/napryamki-diyalnosti/virobnicha-politika-ta-kolektivno-dogovirne-regulyuvannya/14393-prognoz-natsionalnoji-sluzhbi-poserednitstva-i-primirennya-rozvitku-sotsialno-trudovikh-vidnosin-viniknennya-kolektivnikh-trudovikh-sporiv-konfliktiv-u-drugomu-pivrichchi-2018-roku.

142. Галич Р. В. Реалізація конституційного права працівника на захист: монографія. Дніпропетровськ: Форест, 2015. 177 с.

143. Кузніченко О. В. Трудові конфлікти: шляхи їх вирішення // Право і безпека. 2002. № 2. С. 76–80.

144. Лагутіна І. В. Форми захисту трудових прав працівників: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05; Одес. нац. юрид. акад. Одеса, 2007. 20 с.

145. Харчук Р. С. Розвиток форм захисту трудових прав працівників за умов формування ринкових відносин в Україні: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук: спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення». Львів, 2011. 21 с.

146. Толкунова В. Н. Трудове право: курс лекцій. Москва: ООО ТК «Велби», 2003. 320 с.

147. Андріїв В. М. Міжнародне трудове право: навч. посібник. Київ: Дакор, 2017. 573 с.

148. Волинець В. Підстави виникнення трудових відносин: трудовий договір за проектом Трудового кодексу та досвід Чеської Республіки. Публічне право: науково-практичний юридичний журнал / Всеукр. громадська організація «Майбутнє країни»; Ужгород. нац. ун-т; голов. ред. С. Г. Стеценко. Київ, 2018. № 2 (30). С. 48–54.

149. Плахотіна Н. В. Проблеми регулювання трудових процесуальних відносин в українській правовій системі: автореф. дис. канд. юрид. наук. 12.00.05; Східноукр. нац. ун-т ім. В. Даля. Харків, 2009. 20 с.

150. Лозовой С. В. Правове регулювання індивідуальних трудових спорів: автореф. дис. .... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Східноукраїнський національний ун-т імені Володимира Даля. Луганськ, 2009. 20 с.

151. Безп’ята В. Ф. Судовий захист права на працю: дис. канд. юрид. наук: 12.00.03 // Харківський національний університет внутрішніх справ. Харків, 2012. 194 с.

152. Непочатих В. О. Розгляд трудових спорів у порядку цивільного судочинства судами першої інстанції: дис. ... канд. юрид. наук: спец. 12.00.03

– цивільне право і цивільний процес; сімейне право; міжнародне приватне право. Київ, 2016. 239 с.

153. Філософський енциклопедичний словник. Київ: Абрис, 2002. 742 с.

154. Про виконання рішень та застосування практики Європейського суду з прав людини: Закон України від 23 лютого 2006 року № 3477-IV. Відомості Верховної Ради України. 2006. № 30. Ст. 260.

155. Андріїв В. М., Ізарова І. О. Трудові спори: навч. посіб. Чернігів: Чернігівський державний інститут права, соціальних технологій та праці, 2011. 236 с.

156. Смирнов О. В. Трудовое право. Москва: Проспект, 1997. 448 с.

157. Куренной А. М. Трудовое право: на пути к рынку. Москва: Дело, 1997. 368 с.

158. Бонтлаб В. В. Досудова процедура вирішення індивідуальних трудових спорів в умовах сьогодення: сутність, ознаки, тенденції законодавчої регламентації // Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія Право. Випуск 53. Т. 1. С. 139–144.

159. Киселев И. Я. Зарубежное трудовое право: ученик для вузов. Москва: НОРМА–ИНФА. Москва, 1999. 263 с.

160. Сокол М. В. Порядок вирішення колективних трудових спорів і конфліктів в Україні: монографія. Луцьк: ПП Іванюк В. П., 2011. 208 с.

161. Національна служба посередництва та примирення. Офіційний порта. UKR: http: nspp.gov.ua/home/struktura-nspp-5/8199-interv-iu-holovy-nspp-okisa-o-ya-shliakhy-dlia-vrehuliuvannia-kolektyvnykh-trudovykh-sporiv-konfliktiv.

162. Лазор Л. І. Поняття трудових спорів, конфліктів та їх позовний і непозовний характер // Право України. 2002. № 7. С. 67–69.

163. Грищак С. В., Заржицький О. С., Кірсін Р. С. Право трудових спорів. Дніпро: Національний гірничий університет, 2011. 168 с.

164. Сичов Д. В. Індивідуальні трудові відносини: теоретично-правові аспекти: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05; Східноукр. нац. ун-т ім. В. Даля. Луганськ, 2009. 20 с.

165. Боєва О. С. Судовий захист права на працю: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05; Східноукр. нац. ун-т ім. В. Даля. Луганськ, 2009. 20 с.

166. Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним зверненням Київської міської ради професійних спілок щодо офіційного тлумачення частини третьої статті 21 Кодексу законів про працю України (справа про тлумачення терміна «законодавство»): Рішення від 9 липня 1998 р. № 12-рп/98. Офіційний вісник України. 1998. № 32. С. 59.

167. Мельник В. П. Теоретичні проблеми ієрархічної структури законодавства: автореф. дис. ... канд. юрид. наук, спец: 12.00.01 / Національна академія внутрішніх справ. Київ, 2012. 19 с.

168. Бонтлаб В. В. Законодавче забезпечення вирішення індивідуальних трудових спорів: науково-теоретичний аспект // Держава і регіони. Серія «Право», 2018. № 4 (62). С. 58–64.

169. Ротань В. Г., Зуб І. В., Стичинський Б. С. Науково-практичний коментар до законодавства про працю. 8-ме вид., доп. і перероб. Київ: Видавництво А.С.К., 2007. 944 с.

170. Про запобігання корупції: Закон України 14 жовтня 2014 року № 1700-VII Відомості Верховної Ради України. 2014. № 49. Ст. 2056.

171. Болотіна Н. Б. Трудове право України: підручник. 5-те вид., перероб. і доп. Київ: Знання, 2008. 860 с.

172. Мельник К. Ю. Трудове право України: підручник. Харків. Диса плюс, 2014. 480 с.

173. Іншин М. І., Щербина В. І. Трудове право України: підручник. Харків: Диса Плюс, 2014. С. 450.

174. Чанишева Г. І., Римар Б. А. Види трудового договору за законодавством України: монографія. Одеса: Фенікс, 2011. 176 с.

175. Середа О. Г. Концептуальні засади державно-правового механізму захисту прав працівників в умовах інтеграції України до Європейського Союзу: монографія. Харків: Право, 2016. 312 с.

176. Швець Н. П. Поняття та форми трудових конфліктів // Підприємництво, господарство і право. 2006. № 6. С. 40–43.

177. Черняева Д. В. Новейшие тенденции развития трудового права Великобритании. Труд за рубежом. 2006. № 3. С. 128–130.

178. Трудовое право: учебник для бакалавров / отв. ред. К. Н. Гусов. Москва: Проспект, 2015. 672 с.

179. Кохан Н. В. Гарантії трудових прав працівників та шляхи їх удосконалення: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05; Одес. нац. юрид. акад. Одеса, 2008. 20 с.

180. Мельник К. В. Гармонізація норм національного трудового законодавства та міжнародних норм у сфері захисту трудових прав працівників: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05; НАН України, Ін-т держави і права ім. В. М. Корецького. Київ, 2011. 19 с.

181. Величко Д. М. Джерела міжнародно-правового регулювання праці: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05; Харк. нац. ун-т внутр. справ. Харків, 2008. 19 с.

182. Вишновецька С. В. Трудові правовідносини як об’єкт дослідження науки трудового права // Підприємництво, господарство і право. 2004. № 1. С. 60–63.

183. Про трудові колективи і підвищення їх ролі в управлінні підприємствами, установами, організаціями. Закон СРСР від 17.06.1983 № 9500-X. Офіційний портал Верховної Ради України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v9500400-83.

184. Іншин М. І. Оціночні поняття у трудовому праві: сучасний стан та шляхи удосконалення // Форум права: електрон. наук. фахове вид. / ХНУВС. 2014. № 4. С. 162–166.

185. Ілларіонова С. І. Форми та способи захисту прав працівників в умовах ринкової економіки: автореф. дис. канд. юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2015. 20 с.

186. Про застосування Конституції України при здійсненні правосуддя. Постанова Пленуму Верховного Суду України № 9 від 01.11.96 р. // Офіційний портал Верховної Ради України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-96.

187. Дейнека В. М. Примирні процедури вирішення трудових спорів: дис. ... к. ю. н. 12.00.05; Нац. ун-т «Одеська юридична академія». 2015. 200 с.

188. Вавженчук С. Я. Проблеми захисту і охорони конституційних трудових прав працівників в умовах ринкової економіки: автореф. дис. д-ра юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2014. 36 с.

189. Костюк В. Л. Поняття та особливості правосуб'єктності юрисдикційних органів у трудовому праві // Віче. 2012. № 2. С. 15–18.

190. Шурин О., Петрик С. Особливості розгляду та вишення індивідуальних трудових спорів у порядку цивільного судочинства // Підприємництво, господарство і право. 2018. № 11. С. 41–44.

191. Миронов В. И. Трудовое право России: учебник. Москва: ООО «Журнал «Управление персоналом», 2005. 1152 с.

192. Ваганова І. М. Запобіжні заходи у трудовому праві України: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05; Східноукр. нац. ун-т ім. В. Даля. Луганськ, 2010. 19 с.

193. Лазор В. В. Повноваження КТС // Право України. 2003. № 8. С. 54–55.

194. Гордеюк А. О. Проблема правового забезпечення захисту трудових прав працівників // Форум права: електрон. наук. фахове вид. / ХНУВС. 2016. № 1. С. 55–59.

195. Костюк В. Л. Проблеми правового регулювання повноважень комісії по трудових спорах у проекті Трудового кодексу України // Судова практика. 2009. № 5 (41). С. 13–18.

196. Бонтлаб В. В. Право на звернення до суду за захистом цивільних прав та інтересів: проблеми й перспективи // Науковий вісник Ужгородського національного університету. 2015. Серія Право. Випуск. 30. Том. 1. С. 110–113.

197. Ярошенко О. М. Щодо проблеми створення спеціалізованих трудових судів: практичний аспект та законодавче забезпечення // Трудове право України в контексті європейської інтеграції: матер. наук.-практ. конф. (м. Харків, 25–27 трав. 2006 р.) / за ред. В. С. Венедиктова. Харків: УАФТП; ХНУВС, 2006. С. 175–180.

198. Доповідь ПГС щодо ринку праці зі сторони УС ПГС. URL: http://eu-ua-csp.org.ua/csp-docs/12-dopovid-pgs-shodo-shodo-rinku-praci-zi-storoni-us-pgs.

199. Про практику розгляду судами трудових спорів. Постанова Пленуму Верховного Суду України від 09.11. 1992 року №9. URL: https: zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-92.

200. Найцікавіші трудові спори 2017–2018 рр. URL. http: yur-gazeta.com/publications/practice/trudove-pravo/naycikavishi-trudovi-spori-20162017-rr.html.

201. Цивільний процесуальний кодекс України: Науково-практичний коментар / С. С. Бичкова, Ю. В. Білоусов, В. І. Бірюков та ін.; за заг. ред. С. С. Бичкової. Київ: Атіка, 2008. 840 с.

202. Про деякі питання дотримання розумних строків розгляду судами цивільних, кримінальних справ і справ про адміністративні правопорушення: Постанова Пленуму Вищого спеціалізованого суду з розгляду цивільних і кримінальних справ від 17.10.2014. № 11. URL: http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0011740–14 (дата звернення: 29.10.2018).

203. Боєва О. С. Окремі питання судового захисту права на працю // Право і безпека. 2006. № 5’5. С. 101–104.

204. Постанова Касаційного цивільного суду Верховного Суду від 19.12.2018 року по справі № 359/107/16-ц. URL: http://reyestr.court.gov.ua/Review/78977751.

205. Гробова А. А. Особливості вирішення трудових спорів про поновлення на роботі: автореф. дисер. к.ю.н. 12.00.05. Київ: Київський ун-т ім. Т.Г. Шевченка, 2014. 18 с.

206. Дума О. О. Розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця у зв'язку з поновленням на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу: автореф. дисер. к.ю.н. 12.00.05. Харків: Національний ун-т ім. Ярослава Мурого, 2017. 20 с.

207. Велика юридична енциклопедія: у 20 т. Харків: Право, 2016. Т. 11. Трудове право. редкол. 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. юрид. ун-т ім. Ярослава Мудрого. 2018. 776 с.

208. Грузінова Л. П., Короткін В. Г. Трудове право України. Київ: МАУП, 2003. Ч. 2. 128 с.

209. Досудебное урегулирование индивидуального трудового спора. URL: http://www.hr-portal.ru/article/dosudebnoe-uregulirovanie-individualnogo-trudovogo-spora.

210. Гробова А. А. Трудові спори про поновлення на роботі: поняття та ознаки // Публічне право. 2013. № 1. С. 353–359.

211. Щербина В. І., Венедіктова В. С. Трудове право України: підруч. Київ: Істина, 2008. 384 с.

212. Дуюнова О. М. Угоди про працю за трудовим законодавством України: автореф. дис. ... на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук: спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення». Київ, 2004. 23 с.

213. Постанова Касаційного цивільного суду Верховного Суду від 14.01.2019 року по справі № 487/2205/17 доступна за посиланням. URL: http://reyestr.court.gov.ua/Review/79217214.

214. Постанова Касаційного цивільного суду Верховного Суду від 19.12.2018 року по справі № 135/588/17. URL http://reyestr.court.gov.ua/Review/78977777.

215. Постанова Касаційного цивільного суду Верховного Суду від 05.12.2018 року по справі № 753/16915/16. URL: http://reyestr.court.gov.ua/Review/78627526.

216. Жовнір Т. Н. Особливості вирішення трудових спорів про поновлення на роботі // Підприємництво, господарство і право. 2018. № 8. С. 74–77.

217. Гусаров К. В. Інстанційний перегляд судових рішень у цивільному судочинстві: автореф. дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.03; Нац. ун-т «Юрид. акад. України ім. Ярослава Мудрого». Харків, 2011. 37 с.

218. Гаркуша О. О. Організація і діяльність судів цивільної юрисдикції в Україні: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.10; Акад. адвокатури України. Київ, 2009. 21 с.

219. Шутенко О. В. Проблеми диспозитивності в цивільному судочинстві: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.03; Нац. юрид. акад. України ім. Я. Мудрого. Харків, 2003. 19 с.

220. Гаврік Р. О. Законна сила судових рішень у цивільних справах: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.03; Н.-д. ін-т приват. права і підприємництва, Нац. акад. прав. наук України. Київ, 2011. 20 с.

221. Трач О. М. Порядок розгляду справ судом апеляційної інстанції в цивільному процесі України: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.03; НАН України, Ін-т держави і права ім. В. М. Корецького. Київ, 2009. 19 с.

222. Постанова Апеляційного суду Сумської області у справі № 592/8399/17 від 20.04.2018 р. URL: http://reyestr.court.gov.ua/Review/73556071.

223. Глущенко С. В. Касаційне оскарження як конституційна засада перевірки судових рішень в Україні: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.10; Акад. адвокатури України. Київ, 2010. 20 с.

224. Ясинок М. М. Принципи усності, безпосередності та безперервності у цивільному судочинстві: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.03; Нац. ун-т внутр. справ. Харків, 2004. 20 с.

225. Постанова Верховного Суду у справі № 286/827/16-ц від 21.03.2018 р. URL. http://reyestr.court.gov.ua/Review/72970261.

226. Кравченко О. О. Захист прав і свобод людини та громадянина Конституційним Судом України: доктринальні, прикладні та компаративні аспекти: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.02; Ін-т законодавства ВР України. Київ, 2011. 16 с.

227. Алєксєєнко І. Г. Європейська модель конституційної юстиції: теоретико-правові проблеми становлення та розвитку: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.01; НАН України. Ін-т держави і права ім. В. М. Корецького. Київ, 2001. 16 с.

228. Про Конституційний Суд України. Закон України 13 липня 2017 року № 2136-VIII. ВВР. 2017. № 35. Ст. 376.

229. Кабаченко М. О. Міжнародно-правові стандарти оплати праці: автореф. дис. канд. юрид. наук: 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення». Київ, 2016. 19 с.

230. Дубей В. В. Окремі проблеми забезпечення рівності у соціально-трудових правах: міжнародний досвід та перспективи вітчизняного регулювання // Трудове право України в контексті європейської інтеграції: матеріали наук.-практ. конф. (м. Харків, 25–27 трав. 2006 р.) / за заг. ред. В. С. Венедіктова. Харків, 2006. С. 244–247.

231. Хуторян Н. М., Баранюк Ю. В., Дріжчана С. В. Гармонізація трудового законодавства України із законодавством Європейського Союзу: монографія; відп. ред. Хуторян Н. М. Київ: Юридична думка, 2008. 304 с.

232. Співробітництво між Україною та Радою Європи. URL: https://coe.mfa.gov.ua/ua/ukraine-coe/cooperation.

233. Про ратифікацію Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод 1950 року, Першого протоколу та протоколів № 2, 4,

7 та 11 до Конвенції. Закон України від 17 липня 1997 року № 475/97-ВР. ВВР. 1997. № 40. Ст. 263.

234. Феськов М. М. Європейська соціальна хартія (переглянута) і трудове законодавство України: питання адаптації: автореф. канд. юрид. наук: 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення»; Нац. ун-т внутр. справ. Харків, 2002. 20 с.

235. Кабаченко Н. Європейський Союз: проблеми держави соціального захисту // Збірник наукових праць Національної академії державного управління при Президентові України / Національна академія державного управління при Президентові України. Київ, 2006. № 2. С. 281–289.

236. Кохан Н. В. Гармонізація трудових гарантій із законодавством Європейського Союзу // Трудове право України в контексті європейської інтеграції: матеріали наук.-практ. конф. (м. Харків, 25–27 трав. 2006 р.) / за заг. ред. В. С. Венедіктова. Харків, 2006. С. 277–282.

237. Константінова Н. С. Локаут: міжнародний досвід та законодавчі перспективи України // Трудове право України в контексті європейської інтеграції: матеріали наук.-практ. конф. (м. Харків, 25–27 трав. 2006 р.) / за заг. ред. В. С. Венедіктова. Харків, 2006. С. 274–277.

238. Новосельська І. Поняття та категорії міжнародних і європейських стандартів відповідальності у сфері трудових відносин та їх дотримання Україною // Підприємництво, господарство і право. 2010. № 4. С. 71–73.

239. Щотова Ю. М. Професійні спілки як особливий суб’єкт трудового права України: монографія. Київ: Генеза, 2013. 361 с.

240. Осадча Н. В. Інтеграція законодавства про соціальне партнерство у сфері праці до Європейського Союзу: автореф. дис. канд. юрид. наук: 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення». Київ, 2014. 16 с.

241. Мазур М. В. Акти органі судової влади як джерело конституційного права України. дис. канд. юрид. наук: 12.00.02. Харків, 2009. 233 с.

242. Справа «Красношапка проти України» (Заява № 23786/02). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/974_137.

243. Справа «Олександр Волков проти України» (Заява № 21722/11). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/974_947.

244. Справа «Ромашов проти України» (Заява № 67534/01). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/980_227.

245. Про органи та осіб, які здійснюють примусове виконання судових рішень і рішень інших органів. Закон України від 02.06.2016 р. № 1403-VIII. Відомості Верховної Ради України. 2016. № 29. Ст. 535.

246. Трюхан О. А. Організаційно-правові форми соціального діалогу у сфері праці: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05; Одес. нац. юрид. акад. Одеса, 2006. 20 с.

247. Про колективні договори і угоди. Закон України від 01.07.1993 р. № 3356-XII. Відомості Верховної Ради України. 1993 р. № 36. Ст. 361.

248. Паньков Д. А. Принципи правого регулювання колективних трудових відносин: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05; Одес. нац. юрид. акад. Одеса, 2007. 20 с.

249. Киселев И. Я. Трудовые конфликты капиталистического общества: социально-правовые аспекты. Москва: Наука, 1978. 240 с.

250. Лютов Н. Л. Понятие и предмет коллективных трудовых споров // Государство и право. 2003. № 1. С. 53–55.

251. Рекомендація МОП № 91 про колективні переговори 1951 р. // Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1919–1964. Женева: Міжнародне бюро праці, 1999. Т. 1. С. 545–546.

252. Рекомендація МОП № 92 щодо добровільного примирення та арбітражу 1951 р. // Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1919–1964. Женева: Міжнародне бюро праці, 1999. Т. 1. С. 547–548.

253. Конвенція МОП № 154 про сприяння колективним переговорам 1981 р. // Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1964–1999. Женева: Міжнародне бюро праці, 1999. Т. 2. С. 1180–1183.

254. Рекомендація МОП № 163 щодо сприяння колективним переговорам 1981 р. // Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1964–1999. Женева: Міжнародне бюро праці, 1999. Т. 2. С. 1184–1185.

255. Єрохін С. В. Роль посередництва у вирішенні колективних трудових спорів (конфліктів): автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05; Харк. нац. ун-т внутр. справ. Харків, 2008. 19 с.

256. Трудовой кодекс Азербайджанской Республики: Утв. Законом Азербайджанской Республики от 1 февраля 1999 г. № 618-IQ // Собрание законодательства Азербайджанской Республики. 1999. № 4. Ст. 213.

257. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. Изд. 5-е, испр, доп. перераб. / отв. ред. проф. Ю. П. Орловский. Москва: «КОНТРАКТ»; ИНФРА-М, 2011. 1680 с.

258. Ясинок М. М., Запара С. І. Проблеми та шляхи реформування системи вирішення трудових спорів в Україні // Розвиток законодавства про працю і соціальне забезпечення: здобутки і проблеми: тези доп. та наук. повідомл. учасн. IV Міжнарод. наук.-практ. конф. (Харків, 5–6 жовт. 2012 р.) / за ред. В. В. Жернакова. Харків: Право, 2012. С. 79–80.

259. Чанишева Г.І. Колективні відносини у сфері праці: теоретичні та практичні проблеми правового регулювання: автореф. дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05; Нац. юрид. акад. України ім. Я. Мудрого. Харків, 2002. С. 23.

260. Сокол М. В. Законодавче врегулювання розбіжностей між сторонами колективного трудового спору Актуальні проблеми держави і права: зб. наук. праць Одеська національна юридична академія. Одеса: Юрид. літ., 2009. Вип. 46. С. 178–182.

261. Сокол М. В. Вирішення колективних трудових спорів у примирній комісії та за допомогою незалежного посередника // Держава і

право: зб. наук. праць. Юридичні і політичні науки. Київ: Ін-т держави і права ім. В. М. Корецького НАН України, 2008. Вип. 40. С. 334–340.

262. Лушников А. М., Лушникова М. В. Курс трудового права: учебник: в 2 т. Т. 2. Коллективное трудовое право. Индивидуальное трудовое право. Процессуальное трудовое право. Москва: Статут, 2009. 1151 с.

263. Положення про арбітра: Затв. наказом НСПП від 18.11.2008 року № 132. URL: www.nspp.gov.ua.

264. Положення про порядок розгляду колективного трудового спору (конфлікту) примирною комісією за участю незалежного посередника: Затв. наказом НСПП від 11.05.2004. № 71. URL: www.nspp.gov.ua.

265. Плахотіна Н. А. Правові проблеми вирішення колективних розбіжностей непозовного характеру у примирній комісії // Тенденції розвитку науки трудового права та права соціального забезпечення: зб. наук. праць. матеріалів І Міжнар. наук.-практ. конф. (Київ, 25–26 квіт. 2013 р) / за ред. проф. М. І. Іншина, проф. Н. М. Хуторян, доц. В. І. Щербини. Київ: Ніка-Центр, 2013. 676 с.

266. Гондза В. В., Омельченко О. С. Примирна комісія як оптимальний засіб врегулювання колективного трудового спору (конфлікту) // Бюлетень Національної служби посередництва і примирення. 2014. № 11–12. С. 4–12.

267. Єрохін С. В. Загальна характеристика суб'єктів, що виконують посередницькі функції при вирішенні колективних трудових спорів // Вісник Національного університету внутрішніх справ. 2004. № 29. С. 306–312.

268. Сокол М. В. Вирішення колективного трудового спору за допомогою трудового арбітражу // Держава і право: зб. наук. праць. Юридичні і політичні науки. Київ: Ін-т держави і права ім. В. М. Корецького НАН України, 2009. Вип. 43. С. 359–365.

269. Положення про трудовий арбітраж: Затв. наказом Національної служби посередництва і примирення від 18.11.2008 року № 135. URL: www.nspp.gov.ua.

270. Положення про арбітра: Затв. наказом НСПП від 18.11.2008 року № 132. URL: www.nspp.gov.ua.

271. Радюнова-Водяницька В. О. Національна служба посередництва і примирення та її роль у вирішенні колективних трудових спорів // Право та інновації. 2017. № 2. С. 105–110.

272. Про утворення Національної служби посередництва та примирення: Указ Президента України від 17 листопада 1998 року № 1258/98. Урядовий курєр від 26.11.1998 р.

273. Єрохін С. В. Відносини посередництва – невід'ємна частина предмета трудового права // Вісник Національного університету внутрішніх справ. 2004. № 28. С. 306–310.

274. Культін Д. Становлення правового регулювання трудових відносин у Сполучених Штатах Америки // Бюлетень Національної служби посередництва і примирення. 2014. № 7–8. С. 52–58.

275. Дараганова Н. В. Медіація як один із альтернативних способів вирішення індивідуальних трудових спорів // Юридична наука. 2011. № 6. С. 77–83.

276. Фокіна Т. Альтернативні методи врегулювання трудових спорів // Бюлетень Національної служби посередництва і примирення. 2012. № 5–6. С. 14–16.

277. Обручков Р. Право на страйк як дієвий засіб вирішення колективних трудових спорів // Бюлетень Національної служби посередництва і примирення. 2008. № 4/5. С. 30–31.

278. Новак І. М. Право на страйк: суб'єкти застосування та компенсація обмежень // Бюлетень національної служби посередництва і примирення. 2015. № 1.С. 20–29.

279. Конституційне право України: підруч. для вузів / за ред. В. Я. Тація, В. Ф. Погорілка, Ю. М. Тодики. Київ, 1999. 376 с.

280. Процишен М. В. Право на страйк, його конституційне визначення та можливості вдосконалення // Право України. 2009. № 10. С. 211–218.

281. Швець Н. М. Право на страйк та механізм його реалізації: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05; Нац. юрид. акад. України ім. Я. Мудрого. Харків, 2008. 18 с.

282. Кисилев И. Я. Сравнительное трудовое право: учебник. Москва: ТК Велби; Проспект, 2005. 607 с.

283. Манойленко К. Найцікавіші трудові спори 2016–2017 р.р. URL: http://yur-gazeta.com/publications/practice/trudove-pravo/naycikavishi-trudovi-spori-20162017-rr.html.

284. У Франції триває наймасштабніший страйк в історії країни. URL: https://podrobnosti.ua/2234797-u-frants-triva-najmasshtabnshij-strajk-v-stor-krani.html.

285. Кравченко С. Масштабних шахтарських страйків в Україні не було з кінця 90-их. URL: http://tyzhden.ua/News/134906.

286. Бірюкова А.Г. Трудове право та трудове законодавство: проблеми співвідношення: монографія. М-во освіти і науки України, Київ. нац. ун-т ім. Тараса Шевченка. Харьков: Панов А. М., 2016. 401 с.

287. Слома В. М. Право на страйк та його реалізація в Україні // Юридичний вісник. 2014. № 2. С. 95–98.

288. Бурак В. Я. Реалізація працівниками права на страйк для захисту своїх соціально-економічних прав та законних інтересів // Вісник Львівського національного університету імені Івана Франка. 2008. № 47. С. 323–326.

289. Исайчева Е. А. Энциклопедия трудовых отношений. Москва: Альфа-Пресс, 2007. 920 с.

290. Стасів О. Право на страйк як гарантія захисту трудових та соціальних інтересів найманих працівників // Юридична Україна. 2010. № 8. С. 73–78.

291. Дараганова Н. В. Визнання страйку незаконним // Юридична наука. 2013. № 9. С. 28–35.

292. Швець Н. Умови реалізації права на страйк // Підприємництво, господарство і право. 2009. № 10. С. 118–121.

293. Форесь О. Право на страйк: міжнародно-правові стандарти та національне законодавство // Бюлетень Національної служби посередництва і примирення. 2012. № 9/10. С. 49–58.

294. Мигаль С. М. Визнання права на страйк у документах МОП // Юриспруденція: теорія і практика. 2009. № 3. С. 48–54.

295. Процишен М. В. Аналіз чинного та перспективного законодавства про право на страйк // Підприємництво, господарство і право. 2007. № 5. С. 104–107.

296. Вишневський Ю. Право працівників на страйк // Секретар-референт. 2013. № 11. С. 33–39.

297. Процишен М. В. Невідповідність законопроекту Трудового кодексу України міжнародному досвіду: правовий аналіз положень, що стосуються права на страйк // Форум права. 2011. № 2. С. 768–772.

298. Андріїв В. М. Деякі питання вдосконалення порядку формування та функціонування комісії з трудових спорів // Тенденції розвитку науки трудового права та права соціального забезпечення: зб. наук. праць: матеріали І Міжнар. наук.-практ. конф. (Київ, 25–26 квіт. 2013 р.). Київ. нац. ун-т ім. Т. Шевченка, Ін-т держави і права ім. В. М. Корецького Нац. акад. наук України; за ред. М. І. Іншина, Н. М. Хуторян, В. І. Щербини. Київ: Ніка-Центр, 2013. С. 89–93.

299. Андрушко А. Огляд судової практики вирішення трудових спорів при вільненні працівників за п. 1 ст. 40 КЗпП України // Право України: Юридичний журнал. Міністерство юстиції України; Конституційний Суд України та ін. Київ, 2007. № 11. С. 85–89.

300. Березнікова Д. Доцільність існування комісій по трудових спорах // Актуальні проблеми правотворення в сучасній Україні: зб. матеріалів VI Всеукр. наук.-практ. конф. 24 квіт. 2015 р. М-во освіти і науки України, Київ. ун-т права НАН України, Союз юристів України [та ін.; редкол.:

Ю. Л. Бошицький, Ю. С. Шемшученко, О. В. Чернецька. Львів: СПОЛОМ, 2015. С. 147–149.

301. Білик Є. Актуальність функціонування комісій по трудових спорах в сучасних умовах // Актуальні проблеми правотворення в сучасній Україні: зб. матеріалів Всеукр. наук.-практ. конф., 29 квіт. – 1 трав. 2010 р., м. Алушта (АРК). НАН України, Київ. ун-т права; [редкол.: Ю. С. Шемшученко, Ю. Л. Бошицький, С. В. Бобровник та ін.]. Київ: Видавництво Європейського університету, 2010. С. 258–260.

302. Бойко М. Трудові спори // Довідник кадровика: для ефективної роботи кадрової служби. ТОВ «МедіаПро». Київ, 2008. № 12.

303. Бондарчук Я. Документи профспілок як джерело вивчення колективно-трудових спорів // Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Історія. Київ, 2007. Вип. 89/90. С. 66–69.

304. Бурак В. Я. Трудові спори: порядок їх вирішення в Україні: навч. посібник. Київ: Знання, 2003. 382 с.

305. Гаращенко Л. П., Боднарук О. М. До визначення напрямів удосконалення законодавства України про порядок вирішення колективних трудових спорів // Часопис Київського університету права: український науково-теоретичний часопис. Київський ун-т права НАНУ, Ін-т держави і права ім. В.М. Корецького НАНУ. Київ, 2006. № 2. С. 120–123.

306. Гончарова Г. Мирова угода як спосіб врегулювання трудових спорів на основі взаємних поступок // Право України: юридичний журнал: науково-практичне фахове видання / Нац. акад. правових наук України; Ін-т держ. і права ім. В. М. Корецького НАН України; Нац. ун-т «Юрид. акад. України ім. Я. Мудрого» та ін. Київ, 2011. № 11/12. С. 176–182.

307. Дараганова Н. В. Класифікація трудових спорів як необхідна умова визначення порядку та механізму їх вирішення // Бюлетень Міністерства юстиції України: загальнодержавне науково-практичне фахове видання; Міністерство юстиції України. Київ, 2012. № 8 (130). С. 41–44.

308. Денник А. Пріорітети прогнозування та здійснення пошуку найбільш раціональних шляхів вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) // Бюлетень національної служби посередництва і примирення: офіційне нормативне виробничо-практичне наукове інформаційне видання; Національна служба посередництва і примирення. Київ, 2002. № 6. С. 40–42.

309. Єжель Л. Особливості перебігу колективного трудового спору (конфлікту) // Бюлетень національної служби посередництва і примирення: офіційне нормативне виробничо-практичне наукове інформаційне видання; Національна служба посередництва і примирення. Київ, 2002. № 6. С. 42–45.

310. Занфірова Т. А. Процесуальні правовідносини з вирішення трудових спорів і конфліктів // Економіка та держава: Міжнародний науково-практичний журнал; Ін-т підготовки кадрів держ. служби зайнятості України; «ТОВ «Ред. журн. «Економіка та держава». Київ, 2007. № 4. С. 86–88.

311. Запара С. І. Удосконалення процедури вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) примирними органами в Україні: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05; Київ. нац. ун-т ім. Т. Шевченка. Київ, 2005. 22 с.

312. Іншин М. Особливості вирішення трудових спорів у порядку господарського судочинства // Підприємництво, господарство і право: щомісячний науково-практичний юридичний журнал; Н.-д. ін-т приватного права і підприємництва ім. академіка Ф.Г. Бурчака НАПрН України; ТОВ «Гарантія»; голов. ред. Крупчан О. Д. Київ, 2016. № 12 (250). С. 105–108.

313. Іщенко Ю. В. Застосування адміністративного законодавства в сфері вирішення трудових спорів (конфліктів) та трудових правовідносин // Вісник Академії праці і соціальних відносин Федерації профспілок України: науково-практичний збірник; Академія праці і соціальних відносин Федерації профспілок України. Київ, 2001. № 1. С. 44–47.

314. Качанова П.В. Законодавчі зміни щодо порядку судового розгляду трудових спорів // Модернізація державного управління та європейська інтеграція України: матеріали щоріч. Всеукр. наук.-практ. конф.

за міжнар. участю (Київ, 25 квіт. 2013 р.): [у 2 т.]; Нац. акад. держ. упр. при Президентові України; [редкол.: М.М. Білинська та ін.; за наук. ред. Ю. В. Ковбасюка, К. О. Ващенка, С. В. Загороднюка]. Київ: НАДУ, 2013. Т. 2. С. 229–230.

315. Кірнос А. Деякі аспекти індивідуальних трудових спорів // Актуальні питання державотворення в Україні: матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. студентів, аспірантів та молодих вчених, присвяч. Дню науки юрид. ф-ту, 19 трав. 2017 р.: [в 2 т.]. Київ. нац. ун-т ім. Тараса Шевченка, Юрид. ф-т, Рада молодих вчених, Наук. т-во студентів; [уклад.: А. В. Іваницький, І. С. Сахарук, Л. В. Слива]. Київ: Видавничо-поліграфічний центр «Київський університет», 2017. Т. 2. С. 40–41.

316. Колосов І. В. Процесуальні питання, пов’язані з виконанням судових рішень у справах про трудові спори: актуальні проблеми сьогодення // Вісник Запорізького національного університету: збірник наукових праць; Запорізький національний університет. Запоріжжя, 2014. № 4 (2). Юридичні науки. С. 207–213.

317. Короленко В. Деякі проблеми правового регулювання вирішення трудових спорів та спорів у сфері соціального забезпечення // Актуальні питання державотворення в Україні: матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. студентів, аспірантів та молодих вчених (30 берез. 2012 р): [зб. наук. праць]. Київ. нац. ун-т ім. Тараса Шевченка, Юрид. ф-т; [уклад.: І. С. Сахарук (голова) та ін.; редкол.: І. С. Гриценко (голова) та ін.]. Київ: Прінт-Сервіс, 2014. С. 247–249.

318. Коссак С. Особливості підвідомчості трудових спорів // Вісник Львівського університету ім. Івана Франка: збірник наукових праць; Львівський університет ім. Івана Франка. Львів, 2001. Серія юридична. Вип. 36. С. 346–348.

319. Костюк В. А. Проблеми правового регулювання повноважень комісії по трудових спорах у проекті Трудового кодексу України // Судова

практика: науково-практичний юридичний журнал. Видавничий Дім «Ін Юре». Київ, 2009. № 5. С. 13–17.

320. Косьмій Л. Р. Розвиток сучасних наукових досліджень у сфері процесуального вирішення трудових спорів (1991–2016 рр.) // Науково-інформаційний вісник Івано-Франківського університету права імені Короля Данила Галицького. Івано-Франківськ, 2016. Серія «Право». Вип. 2 (14). С. 178–185.

321. Курова А. А. Особливості вирішення трудових спорів при розірванні трудового договору з посадовими особами у зв’язку з припиненням їх повноважень // Часопис Київського університету права: український науково-теоретичний часопис; Київський ун-т права НАН України, Ін-т держави і права ім. В. М. Корецького НАН України. Київ, 2016. № 1. С. 183–186.

322. Лавріненко О. В. Поняття, правова природа, причини й значення службово-трудових спорів: дослідження теоретичних та прикладних аспектів // Економіка. Фінанси. Право: Проблемні питання: коментарі та поради. Інформаційно-аналітичний бюлетень. АФ «Аналітик»; Академія муніципального управління. Київ, 2006. № 8. С. 15–30.

323. Лазор Л. І. Поняття трудових спорів, конфліктів та їх позовний і непозовний характер // Право України. 2002. № 7. С. 67–69.

324. Лужанський А. В. Трудові спори громадян, які працюють за межами своїх держав: особливості доступу до правосуддя в Україні // Вісник Верховного Суду України: офіційне науково-практичне видання; Верховний Суд України. Київ, 2011. № 6 (130). С. 39–43.

325. Мінаєв О. І. Захист прав працівників в процесі розгляду індивідуальних трудових спорів // Збірник наукових праць Львівського державного інституту новітніх технологій та управління; Львівський державний інститут новітніх технологій та управління ім. В. Чорновола. Львів, 2006. Юридичні науки. Вип. 1. С. 123–134. ().

326. Мусієнко Б.Ю. Система правового регулювання вирішення трудових спорів в Україні: актуальні проблеми // Держава і право: збірник наукових праць: юридичні і політичні науки; Ін-т держави і права ім. В. М. Корецького НАН України. Київ, 2012. Вип. 57. С. 357–362.

327. Нікитко А. Про розгляд трудових спорів // Праця і зарплата. Київ, 2019. 19 червня (№ 23). С. 18–19.

328. Пилипенко П. Щодо поняття трудових спорів // Проблеми державотворення і захисту прав людини в Україні: матеріали XXI звітної наук.-практ. конф., 12–13 лют. 2015 р. Львів. нац. ун-т ім. Івана Франка, Юрид. ф-т; [редкол.: А. М. Бойко (голова) та ін.]. Львів: Львівський національний університет імені Івана Франка, 2015. Ч. 2. С. 36–38.

329. Проценко Д. Допустимість медіації в цивільних, господарських, адміністративних і трудових спорах // Юридичний журнал: аналітичні матеріали, коментарі, судова практика. НПУ ім. М.П. Драгоманова; ТОВ ВО «Юстініан». Київ, 2014. № 11/12 (137/138). С. 179–184.

330. Рішняк М. О. Порядок вирішення колективного трудового спору як форма колективного захисту прав та інтересів працівників // Державне будівництво та місцеве самоврядування: збірник наукових праць; Нац. акад. правових наук України; Н.-д. ін-т держ. буд-ва та місцевого самоврядування. Харків, 2016. Вип. 31. С. 75–86.

331. Руденко П. Звільнення в умовах трудового спору // Праця і закон. ТОВ «Маркет Консалтінг». Київ, 2006. № 2. С. 21–23.

332. Сокол М. В. Вирішення колективних трудових спорів у примирній комісії та за допомогою незалежного посередника // Держава і право: зб. наук. праць. Юридичні і політичні науки. Київ: Ін-т держави і права ім. В. М. Корецького НАН України, 2008. Вип. 40. С. 334–340.

333. Сорочишин М. В. Перспективи запровадження шведської моделі вирішення трудових спорів в Україні // Судова апеляція: науково-практичний журнал; Апеляційний суд м. Києва; Ін-т держави і права ім. В. М. Корецького НАН України. Київ, 2014. № 2 (35). С. 101–106.

334. Стадник М. П. Правове регулювання вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): автореф. канд. юрид. наук: 12.00.05; Ін-т держ. права ім. В. М. Корецького; НАН України. Київ, 1998. 16 с.

335. Старченко І. Колективні трудові спори // Страйк як спосіб вирішення колективного трудового спору (конфлікту); Юридичний журнал: аналітичні матеріали, коментарі, судова практика; МОН України; НПУ ім. Драгоманова; Ін-т політології та ін. Київ, 2010. № 11 (101). С. 92–96.

336. Шевченко В. Д. Про концептуальні засади побудови законодавства з питань вирішення трудових спорів в Україні // Держава і право: збірник наукових праць: юридичні і політичні науки; Ін-т держави і права ім. В. М. Корецького НАН України. Київ, 2012. Вип. 56. С. 351–356.

337. Ясинок М. М., Запара С. І. Проблеми та шляхи реформування системи вирішення трудових спорів в Україні // Розвиток законодавства про працю і соціальне забезпечення: здобутки і проблеми: тези доп. та наук. повідомл. учасн. IV Міжнарод. наук.-практ. конф. (Харків, 5–6 жовт. 2012 р.) / за ред. В. В. Жернакова. Харків: Право, 2012. С. 79–80.

338. Ясинок М. М., Запара С. І. Система вирішення трудових спорів в Україні та шляхи її подальшого розвитку // Правовий вісник Української академії банківської справи. 2013. Т. 1, № 8. С. 72–76.

339. Альтернативні способи вирішення трудових спорів / за ред. Гельманн У., Пилипенко П. Д. Хмельницький: Хмельницький університет управління та права, 2015. 172 с.

340. Киселев И. Сравнительное и международное трудовое право. Москва: Дело, 1999. 728 с.

341. 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.

342. Юшко А. М., Швець Н. М. Міжнародні соціальні стандарти: навч. посіб. / за ред. Жернаков В. В. Харків: Нац. ун-т «Юрид. акад. України ім. Ярослава Мудрого», 2013. 121 с.

343. Загальна декларація прав людини / за ред. С. К. Головатий. Київ: Українська правнича Фундація; Право, 1995. 12 с.

344. Загальна декларація прав людини: Міжнародний документ від 10.12.1948. Офіційний вісник України. 2008 р. № 93. стор. 89. стаття 3103. код акта 45085/2008.

345. Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права: Міжнародний пакт ООН від 16.12.1966 р. URL: http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_042.

346. Конвенція про свободу асоціації та захист права на організацію № 87: Міжнародний документ від 09.07.1948 № 87. URL: https: zakon.rada.gov.ua/go/993_125 (дата звернення: 05.06.2019)

347. Конвенція МОП № 154 про сприяння колективним переговорам 1981 року. Законодавство України. URL: https: zakon.rada.gov.ua/go/993_006 (дата звернення: 05.06.2019).

348. Конвенція про застосування принципів права на організацію і на ведення колективних переговорів № 98. Законодавство України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/go/993_004 (дата звернення: 05.06.2019).

349. Конвенція про захист прав представників працівників на підприємстві та можливості, що їм надаються № 135. Законодавство України. URL: https: zakon.rada.gov.ua/go/993_186 (дата звернення: 05.06.2019).

350. Конвенція МОП N 158 про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця 1982 року: Міжнародний документ від 22.06.1982 № 158. Офіційний вісник України. 2007 р. № 92. стор. 208. стаття 3388. код акта 41663/2007.

351. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 № 322-08: 322–VIII. Верховна Рада України: офіційний веб-портал. URL: http: zakon3.rada.gov.ua/laws/show/322-08 (дата звернення: 05.06.2019).

352. Кисельова О. І. Співвідношення міжнародного, державного, колективно-договірного та індивідуально-договірного регулювання трудових відносин: монографія. Харків: Колегіум, 2017. 426 с.

353. Запара С. І. Захист права на працю: теоретичні засади становлення та розвитку: монографія. Суми: видавництво Сумського національного аграрного університету, 2013. 379 с.

354. Яцкевич І. І. Законодавчі новації розгляду спорів, що виникають з трудових відносин: перспективи розвитку // Малозначні спори: європейський та український досвід вирішення: збірник наукових праць учасників Міжнародної науково-практичної конференції, 23–24 листопада 2018 р., Київ, Україна за заг. ред. І. Ізарової, Р. Флейшара, Р. Ханик-Посполітак. Київ: Дакор, 2018. С. 222–226.

355. Resolving individual labour disputes: a comparative overview / ed.: Ebisui M., Cooney S., Fenwick C. F. Geneva: International Labour Office, 2016. 347 p.

356. Individual labour dispute resolution systems in selected Central and East European (CEE) countries. Budapest: ILO Decent Work Technical Support Team and Country Office for Central and Eastern Europe. ILO, 2018.

357. International Labour Office // European Labour Courts: Remedies and Sanctions in Industrial Action: Preliminary Relief: Proceedings of the Fourth Meeting of European Labour Court Judges (Athens, September, 1991) / Ed. Trebilcock A. International Labour Organization, 1995. 120 p.

358. Постанова Верховного Суду від 23.01.2018 у справі № 273/212/16-ц. URL: https://taxlink.ua/ua/court/postanova-verhovnogo-sudu-vid-23012018-u-spravi-27321216-c/ (дата звернення 15.08.2019).

359. Цивільний кодекс України: Закон України від 16.01.2003 № 435-IV. Відомості Верховної Ради України. 2003. №№ 40–44. Ст. 356.

360. Про ратифікацію Конвенції Міжнародної організації праці № 158 про припинення трудових відносин з ініціативи підприємця: Постанова

Верховної Ради України від 04.02.1994 № 3933-XII. Відомості Верховної Ради України. 1994. № 23. Ст. 166.

361. Рекомендація щодо припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця № 166. Законодавство України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/go/993_276 (дата звернення: 05.06.2019).

362. Рекомендація щодо розгляду скарг на підприємствах з метою їх вирішення № 130. Законодавство України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/go/993_250 (дата звернення: 05.06.2019).

363. Великий тлумачний словник сучасної української мови (з дод. і допов.) / уклад. і голов. ред. В. Т. Бусел. Київ; Ірпінь: ВТФ «Перун», 2005. 1728 с.

364. Трудовий кодекс України. Проект Закону України №1658 від 27.12.2014. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221 (дата звернення 18.08.2019).

365. Волинець, У. А. Розвиток соціального партнерства в Україні // Науковий вісник Ужгородського університету: Серія: Економіка / ред. кол.: В. П. Мікловда, В. І. Ярема, В. О. Приходько та ін. Ужгород: Видавництво УжНУ «Говерла», 2014. Вип. 2 (43). С. 235–238.

366. Савранська Г. М. Розвиток національної моделі соціального партнерства у контексті забезпечення соціальної безпеки України // Державне управління: теорія та практика. 2013. № 2. С. 140–150.

367. Жданова О. С. Зарубіжний досвід організації системи соціально-трудових відносин та специфіка функціонування трудових судів на прикладі Франції // Актуальні проблеми держави і права. 2014. Вип. 72. С. 176–181.

368. Чанишева Г. І. Спеціалізована трудова юстиція у країнах Європи: досвід для України // Вісник Вищої ради юстиції. 2010. Вип. 2. С. 75–82.

369. Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони: Міжнародний документ від

27.06.2014. Офіційний вісник України. 2014 р. № 75. Том 1. Стор. 83. Стаття 2125.

370. Про медіацію: Проект Закону України № 3665 від 17.12.2015. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=57463 (дата звернення 18.08.2019).

371. Про медіацію: Проект Закону України №2425а-1 від 03.07.2013. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=47710 (дата звернення 18.08.2019).

372. Про Стратегію реформування судоустрою, судочинства та суміжних правових інститутів на 2015–2020 роки: Указ Президента України від 20.05.2015 № 276/2015. Офіційний вісник України. 2015 р. № 41. Стор. 38. Стаття 1267. Код акта 76969/2015.

373. Дуюнова О. М. Тенденції розвитку законодавства про працю: проблеми та перспективи // Бюлетень Міністерства юстиції України. 2010. № 10. С. 58–64.

374. Праця України у 2017 році: статистичний збірник. Державна служба статистики України. Київ: ТОВ Видавництво «Август Трейд». 2018. 282 с.

375. Социальная политика: принципы и методы реализации в контексте мирового опыта // Материалы международной научно-практической конференции (27 мая 2011 г., г. Судак) редкол.: В. И. Тарасов, А. Л. Задорожный, В. В. Трофимова. Симферополь: ВиТроПринт, 2011. 108 с.

376. Code du Travail de la France: Code du Travail 2011 (Partie Legislative). URL: http: codes.droit.org/CodV3/travail.pdf (дата звернення 10.08.2019).

377. Partie réglementaire nouvelle. URL: https: codes-et-lois.fr/code-du-travail/toc-nouvelle-relations-individuelles-travail-dispositions-preli-1b2ddeb (дата звернення 10.08.2018).

378. Code de procédure civile. Titre VI bis: La médiation. Légifrance: Le service public de la diffusion du droit. URL: https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do;jsessionid=93AAED9D8583FC7DA45574414466732F.tpdila1 1v_2?idSectionTA=LEGISCTA000006117227&cidTexte=LEGITEXT000006070716&dateTexte=20050514. (дата звернення 09.08.2019).

379. Самойленко П. С. Порівняльна характеристика механізму розгляду трудових спорів за українським законодавством, французьким та європейським судом з прав людини // Збірник наукових праць Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди. «Право». 2011. Вип. 17. С. 105–115.

380. Туманянц А. Р. Медіація в сучасній європейській практиці: досвід Франції та Бельгії // Проблеми законності: респ. міжвід. наук. зб. Харків, 2007. Вип. 90. С. 166–170.

381. Шинкар Т. І. Зарубіжний досвід правового забезпечення медіації та можливість його використання в Україні // Наше право. 2016. № 2. С. 54–58.

382. Інститут медіації в Німеччині, Франції та Канаді (Інформаційна довідка, підготовлена Європейським інформаційнодослідницьким центром на запит народного депутата України): Європейський інформаційно-дослідницький центр. URL: http://euinfocenter.rada.gov.ua/uploads/documents/29019.pdf (дата звернення 10.08.2019).

383. Филипова И. А. Применение медиации в трудовом праве: опыт Франции // Вестник Нижегородского университета им. Н. И. Лобачевского. 2016. № 2. С. 168–172.

384. Плахотіна Н. А. Проблеми регулювання трудових процесуальних відносин в українській правовій системі: дис. ... канд. юрид. наук: спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення»; Харківський нац. ун-т внутр. справ. Луганськ, 2009. 190 с.

385. L’arrêt de la Cour de cassation du mercredi 17 octobre 2012 N 11-18208. URL: https://legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?idTexte= JURITEXT000026519274 (дата звернення 09.08.2019).

386. Arbeitsgerichtsgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 2. Juli 1979 (BGBl. I S. 853, 1036. URL: https://www.gesetze-im-internet.de/arbgg/BJNR012670953.html (дата звернення 11.08.2019).

387. Шишкін В.І. Федеральний суд Німеччини з трудових спорів // Охорона праці. 1996. № 10. С. 42–43.

388. Журавель В. І. Світовий досвід взаємодії організацій працівників та роботодавців // Форум права. 2012. № 2. С. 267–273.

389. Система державного управління Федеративної Республіки Німеччина: досвід для України авт.-упоряд.: Ю. В. Ковбасюк, С. В. Загороднюк, П. І. Крайнік; за заг. ред. Ю. В. Ковбасюка. Київ: НАДУ, 2010. 76 с. (Серія видань з міжнародного досвіду державного управління).

390. Mediation Act (MediationsG). Federal Law Gazette. 2012. URL: https: gesetze-im-internet.de/englisch_mediationsg/englisch_mediationsg.html (дата звернення 09.08.2019).

391. Бонтлаб В. В. Нормативно-правове регулювання вирішення трудових спорів (конфліктів) у державах-членах ЄС. Visegrad journal on human rights. 2018. № 6/3. P. 41–47.

392. Бонтлаб В. В. Специфіка нормативно-правового регулювання вирішення трудових спорів (конфліктів) у Німеччині // Реформування національного та міжнародного права: перспективи та пріоритети: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (м. Одеса, 18–19 січня 2019 р.). Одеса: ГО «Причорноморська фундація права», 2018. С. 56–57.

393. Директива № 2008/52/ЄС Європейського парламенту і Ради про деякі аспекти посередництва (медіації) в цивільних та комерційних справах: Міжнародний документ від 21.05.2008 № 2008/52/ЄС. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_a95 (дата звернення 11.08.2019).

394. Притика Ю. Д. Медіація в нотаріальній діяльності (досвід Німеччини) // Бюлетень Міністерства юстиції України: офіційне видання. Міністерство юстиції України. Київ, 2007. № 3. С. 80–90.

395. Сергєєва С. Медіація. А як у них? // Юридична газета. Київ, 2017. 24 жовтня (№ 43/44). С. 20–21.

396. Нестор Н. В. Характеристика інституту медіації на прикладі Німеччини // Актуальні проблеми правотворення в сучасній Україні: зб. матеріалів Всеукр. наук.-практ. конф., 29 квіт. – 1 трав. 2010 р., м. Алушта (АРК) / НАН України, Київ. ун-т права; [редкол.: Ю. С. Шемшученко, Ю. Л. Бошицький, С. В. Бобровник та ін.]. Київ: Видавництво Європейського університету, 2010. С. 472–474.

397. Code of Civil Procedure 2013. URL: https://www.gesetze-im-internet.de/englisch_zpo/englisch_zpo.html. (дата звернення 09.08.2019).

398. Панич Н. Реформа цивільного процесу Німеччини: передумови, перебіг і перспективи // Право України: юридичний журнал: науково-практичне фахове видання / Видавничий Дім «Ін Юре»; голов. ред. О. Д. Святоцький. Київ, 2017. № 8. С. 139–146.

399. Фурса Є. Стадії цивільного процесу: Україна та Німеччина (порівняльний аспект) // Друга Міжнародна науково-практична конференція «Проблеми процесуальної науки: історія та сучасність», присвячена світлій пам’яті вчених-процесуалістів Київської школи, 25–26 листопада 2010 р. Проблеми процесуальної науки: історія та сучасність. Київ, 2010. С. 380–382.

400. Бонтлаб В. В. Нормативно-правове регулювання вирішення трудових спорів (конфліктів) у Франції // Науковий вісник публічного та приватного права. 2019. Випуск 2. С. 129–135.

401. Бонтлаб В. В. Особливості нормативно-правового регулювання вирішення трудових спорів (конфліктів) у Франції: напрями запозичення у національне трудове законодавство // Верховенство права у процесі державотворення та захисту прав людини в Україні: матеріали Міжнародної

науково-практичної конференції (м. Одеса, 8–9 лютого 2019 р.). Одеса: ГО «Причорноморська фундація права», 2019. С. 21–22.

402. Крючков І. М. Медіація в сучасній європейській практиці: досвід Франції й Бельгії // Проблеми законності: республіканський міжвідомчий науковий збірник; Мін. освіти і науки Укр.; Національна юридична академія України ім. Ярослава Мудрого. Харків, 2007. Вип. 90. С. 166–169.

403. Щодо обов'язковості укладення колективного договору на підприємстві: Лист Міністерства юстиції України від 05.04.2006 № 21-5-197. Бізнес-Бухгалтерія-Право. Податки. Консультації. 2006 р. № 25, № 45. 10.11.2008.

404. Приходько С. Захист прав працівників при переході підприємства до іншого власника. За законодавством Німеччини, Австрії, Польщі, Росії та України у порівнянні із законодавством ЄС // Вісник прокуратури: Загальнодержавне фахове юридичне видання. Генеральна прокуратура України; Нац. юр. ак. України ім. Ярослава Мудрого; КНУТШ. Київ, 2006. № 4. С. 109–115.

405. Сівчук І. П. Зарубіжний досвід вирішення конфліктних ситуацій // Вісник Хмельницького національного університету 2011. № 2. Т. 1. С. 92–95.

406. Боброва О. М., Горова А. О. Відновне правосуддя // Особливості впровадження процедури медіації: європейський досвід. Київ: Наш час, 2006. 164 с.

407. Пацурківський П. С. Запровадження європейської моделі медіації як шанс судовій реформі в Україні // Сучасні виклики та актуальні проблеми судової реформи в Україні: матеріали II Міжнар. наук.-практ. конф., 18–19 жовт. 2018 р., м. Чернівці; М-во освіти і науки України, Чернівец. нац. ун-т ім. Юрія Федьковича, Юрид. ф-т, Каф. процес. права [та ін.; редкол.: О. В. Щербанюк (голова), Л. М. Москвич, Л. А. Остафійчук та ін.]. Чернівці: [б. в.], 2018. С. 242–246.

408. Медіація як демократичний та ефективний спосіб вирішення спорів: європейські норми і досвід та українська перспектива // Бюлетень Міністерства юстиції України: офіційне видання; Міністерство юстиції України. Київ, 2010. № 12 (грудень). С. 137–141.

409. Безхлібна Н. Медіація: європейський досвід та українські реалії // Юридична газета. Київ, 2017. 28 лютого (№ 9). С. 12–13.

410. Васильєва-Шаламова. Проблеми запровадження медіації в цивільному судочинстві як європейські стандарти // Міжнародна науково-практична конференція «Європейські стандарти захисту прав у цивільному судочинстві: випробування часом»: 26 верес. 2014 р.: присвяч. 10-річчю прийняття ЦПК України / «Європейські стандарти захисту прав у цивільному судочинстві: випробування часом», Міжнар. наук.-практ. конф. Київ: Дакор, 2014. С. 55–58.

411. Бонтлаб В. В. Нормативно-правове регулювання вирішення трудових спорів (конфліктів) у Польщі // Право як ефективний суспільний регулятор: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (м. Львів, 15–16 лютого 2019 р.). Львів: Західноукраїнська організація «Центр правничих ініціатив», 2019. С. 14–16.

412. Землянська В. Вивчення досвіду Польщі у сфері медіації // Право України. 2004. № 3. С. 135–137.

413. Подковенко Т. О. Іститут медіації: зарубіжний досвід та українські перспективи // Актуальні проблеми правознавства. 2016. Вип. 1. С. 26–31.

414. Турман Н. Інтитут медіації в кримінальному процесі Польщі та України. Підприємництво, господарство і право: щомісячний науково-практичний юридичний журнал / Н.-д. ін-т приватного права і підприємництва ім. академіка Ф. Г. Бурчака НАПрН України; ТОВ «Гарантія»; голов. ред. Крупчан О. Д.; редкол.: Беляневич О. А., Бобрик В. І., Бичкова С. С. [та ін.]. Київ, 2019. № 5 (279). С. 286–289.

415. Туманяц А. Р. Медіаційне провадження за законодавством Польщі // Проблеми законності: республіканський міжвідомчий науковий збірник; Мін. освіти і науки Укр.; Національна юридична академія України ім. Ярослава Мудрого. Харків, 2008. Вип. 93. С. 139–142.

416. Зайчук О. В. Медіація як процедура врегулювання спорів шляхом досягнення консенсусу // Бюлетень Міністерства юстиції України: офіційне видання; Міністерство юстиції України. Київ, 2010. № 9 (вересень). С. 158–161.

417. Володько В. В. Вплив трудової міграції на сімейні ролі сучасних українських жінок (з досвідом роботи в Польщі та Греції): дис. ... канд. соціологічних наук: 22.00.03; Львівський національний ун-т ім. Івана Франка. Львів, 2011. 273 с.

418. Андрушко А. В. Деякі особливості регулювання трудових відносин за законодавством України та Польщі: порівняльно-правовий аспект // Університетські наукові записки Хмельницького університету управління та права: часопис Хмельницького університету управління та права; Хмельницький університет управління та права. Хмельницький, 2008. Вип. 3 (27). С. 191–195. (Право. Економіка. Управління).

419. Громадський Г. Польська трансформація: успіхи і труднощі // ЄвроАтлантика: часопис; Ін-т Євро-Атлантичного співробітництва. Київ, 2012. № 1/2. С. 55–65.

420. Гірник А. М. Основи конфліктології. Вид. дім «Києво-Могилянська академія», 2010. 222 с.

421. Стрільчук Л. Проблеми трудової міграції через державний кордон у сучасних українсько-польських взаєминах // Краєзнавство: науковий журнал; Нац. спілка краєзнавців України; Ін-т історії України НАН України. Київ, 2015. № 3/4 (92/93). С. 105–109.

422. Богоявленська Ю.В. Соціально-трудові відносини в Україні та Польщі: формування, функціонування, перспективи розвитку // Вісник Академії праці і соціальних відносин Федерації профспілок України:

науково-практичний збірник; Академія праці і соціальних відносин Федерації профспілок України. Київ, 2009. № 2 (49). С. 51–57.

423. Карлін М.І. Аналіз суперечностей ринку праці в Польщі після вступу країни до Європейського Союзу та шляхів їх подолання: досвід для України // Науковий вісник Волинського національного університету імені Лесі Українки; Волинський національний університет імені Лесі Українки. Луцьк, 2008. № 7. Економічні науки. С. 5–14.

424. Карлін М.І. Особливості функціонування та регулювання ринку праці та соціальної політики в сучасній Польщі: досвід для України // Демографія та соціальна економіка: науково-економічний та суспільно-політичний журнал; НАНУ; Ін-т демографії та соціальних досліджень. Київ, 2008. № 1 (9). С. 107–114.

425. Когут С. Педагогіка праці: польський ринок праці під впливом процесів європейської інтеграції // Освітологія: українсько-польський науковий журнал. Київ. ун-т ім. Бориса Грінченка; Сілезький ун-т в Катовіцах; Вища школа ім. Павла Влодковіца в Плоцьку; редкол.: О. Александрова, С. Караман, М. Камінська [та ін.]. Київ; Варшава, 2018. № 7. С. 77–83.

ДОДАТКИ

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

Монографія:

1. Бонтлаб В. В. Проблеми теорії та практики нормативно-правового регулювання вирішення трудових спорів (конфліктів): монографія. Київ: Вид-во «ПВГОІ «Видавництво «Людмила», 2019. 420 с.

Статті у наукових фахових виданнях України
та наукових періодичних виданнях інших держав:

2. Бонтлаб В. В. Історико-правові передумови правового регулювання вирішення трудових спорів. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: «Право»*. 2015. Випуск 33. Ч. 2. Т. 4. С. 212–217.

3. Бонтлаб В. В. Теоретико-правова характеристика нормативно-правового забезпечення вирішення трудових спорів (конфліктів). *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: «Право»*. 2015. Випуск 34. Ч. 2. Т. 4. С. 156–162.

4. Бонтлаб В. В. Становлення нормативно-правового регулювання вирішення трудових спорів (конфліктів) на території українських земель у радянський період (1917–1991 роки). *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: «Право».* 2016. Випуск. 40. Том. 3. С. 102–106.

5. Бонтлаб В. В. Нормативно-правове регулювання вирішення трудових спорів у КТС. *Прикарпатський юридичний вісник*. 2017. Випуск 1. Том 4. С. 155–162.

6. Бонтлаб В. В. Характеристика особенностей нормативно-правового обеспечения решения коллективных трудовых споров (конфликтов). *Право и закон*. 2017. № 3. С. 48–55.

7. Бонтлаб В. В. Нормативно-правовое обеспечение решения трудовых споров (конфликтов) примирительно-юрисдикционными органами. *Право и политика.* 2018. № 2. С. 36–42.

8. Бонтлаб В. В. Класифікація трудових спорів (конфліктів). *Соціальне право*. 2018. № 3. С. 133–139.

9. Бонтлаб В. В. Конституційне право на страйк: науково-теоретичний аспект. *Публічне право*. 2018. № 3. С. 78–86.

10. Бонтлаб В. В. Понятие и сущность нормативно-правового обеспечения решения коллективных трудовых споров (конфликтов). *Право и закон.* 2018. № 4. С. 45–52.

11. Бонтлаб В. В. Законодавче забезпечення вирішення індивідуальних трудових спорів: науково-теоретичний аспект. *Держава і регіони. Серія: «Право»*. 2018. № 4 (62). С. 58–64.

12. Бонтлаб В. В. Конституційні засади захисту трудових прав: науково-теоретичний аспект. *Актуальні проблеми вітчизняної юриспруденції*. 2018. № 4. С. 86–90.

13. Бонтлаб В. В. Розвиток законодавства про вирішення трудових спорів (конфліктів) у період незалежності України: історико-правовий контекст. *Вчені записки ТНУ імені В. І. Вернадського. Серія: «Юридичні науки»*. 2018. Том 29 (68). № 6. С. 55–61.

14. Бонтлаб В. В. Право на судовий захист трудових прав: науково-теоретичний аспект. *Підприємництво, господарство право*. 2018. № 9. С. 68–75.

15. Бонтлаб В. В. Нормативно-правове регулювання вирішення трудових спорів (конфліктів) у державах-членах ЄС. *Visegrad journal on human rights*. 2018. № 6/3. P. 41–47.

16. Бонтлаб В. В. Нормативно-правове забезпечення вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): науково-теоретичний аспект. *Підприємництво, господарство і право*. 2018. № 11. С. 50–55.

17. Бонтлаб В. В. Досудова процедура вирішення індивідуальних трудових спорів в умовах сьогодення: сутність, ознаки, тенденції законодавчої регламентації. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: «Право»*. 2018. Випуск 53. Т. 1. С. 139–144.

18. Бонтлаб В. В. Нормативно-правове забезпечення вирішення трудових спорів у суді. *Соціальне право*. 2019. № 1. С. 179–186.

19. Бонтлаб В. В. Нормативно-правове регулювання вирішення трудових спорів (конфліктів) у Франції. *Науковий вісник публічного та приватного права*. 2019. Випуск 2. С. 129–135.

20. Бонтлаб В. В. Особливості нормативно-правове забезпечення вирішення спорів про поновлення на роботі. *Науковий вісник публічного та приватного права*. 2019. Випуск 3. С. 113–119.

21. Бонтлаб В. В. Нормативно-правове забезпечення оскарження рішень судів в індивідуальних трудових спорах. *Соціальне право*. 2019. № 2. С. 33–39.

22. Бонтлаб В. В. Генезис нормативно-правового обеспечения решения трудовых споров (конфликтов) в досоветский период: научно-теоретический аспект. *Legia si Viata.* 2019. № 3. С. 9–13.

Матеріали наукових конференцій:

23. Біда К. М., Бонтлаб В. В. Право на судовий захист та соціальні реформи: проблеми та сучасні виклики. *Пенсійна реформа та права осіб з інвалідністю: проблеми та перспективи*: матеріали Всеукраїнського (національного) круглого столу. Київ, 2012. С. 42–45.

24. Бонтлаб В. В., Біда К. М. Конституційно-правові основи правосуддя в контексті соціальних реформ. *Соціальні ініціативи Президента України та права інвалідів*: матеріали Всеукраїнської конференції ВГОІ «Інститут реабілітації та соціальних технологій». Київ, 2013. С. 89–91.

25. Бонтлаб В. В. Інституційні новації права на судовий захист у контексті новітньої судово правової реформи. *Актуальні проблеми*

соціального права: збірник матеріалів учасників Всеукраїнських соціальних програм (заходів) ВГОІ «Інститут реабілітації та соціальних технологій» у 2016 р. / за заг. ред. М. І. Іншина, В. Л. Костюка, В. П. Мельника. Київ, 2016. Випуск 2. С. 55–56.

26. Бонтлаб В. В. Ознаки нормативно-правового забезпечення вирішення трудових спорів (конфліктів). *Реформування національного та міжнародного права: перспективи та пріоритети*: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (м. Одеса, 20–21 січня 2017 р.). Одеса: ГО «Причорноморська фундація права», 2017. С. 22–24.

27. Бонтлаб В. В. Поняття нормативно-правового забезпечення вирішення індивідуальних трудових спорів. *Актуальні проблеми реформування системи законодавства України:* матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (м. Запоріжжя, 27–28 січня 2017 р.). Запоріжжя: Запорізька міська громадська організація «Істина», 2017. С. 87–88.

28. Бонтлаб В. В. Конституція України у механізмі захисту трудових прав: проблеми та перспективи. *Актуальні проблеми соціального права. Випуск IV: науково-практичний посібник*: збірник матеріалів Всеукраїнських соціальних програм (заходів) ВГОІ «Інститут реабілітації та соціальних технологій» у 2017 р. / за заг. ред. М. І. Іншина, В. Л. Костюка, В. П. Мельника. Київ: ПВГОІ «ІР СТ Україна», 2018. С. 98–100.

29. Бонтлаб В. В. Новели правового статусу КТС у проекті Трудового кодексу: проблеми та перспективи законодавчого забезпечення. *Правове забезпечення соціальної безпеки в умовах євроінтеграційних процесів*: тези доп. сучасн. ІІ Всеукр. наук.-прак. конф. (м. Київ, 26 жовтня 2018 р.) / за ред. проф. М. І. Іншина, к.ю.н. І. С. Сахарук. Київ: ФОП Маслаков, 2018. С. 68–71.

30. Бонтлаб В. В. Специфіка нормативно-правового регулювання вирішення трудових спорів (конфліктів) у Німеччині. *Реформування національного та міжнародного права: перспективи та пріоритети*:

матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (м. Одеса, 18–19 січня 2019 р.). Одеса: ГО «Причорноморська фундація права», 2018. С. 56–57.

31. Бонтлаб В. В. Нормативно-правове регулювання вирішення трудових спорів (конфліктів) в Австрії. *Актуальні проблеми реформування системи законодавства України*: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (м. Запоріжжя, 25–26 січня 2019 р.). Запоріжжя: Запорізька міська громадська організація «Істина», 2019. С. 17–19.

32. Бонтлаб В. В. Особливості нормативно-правового регулювання вирішення трудових спорів (конфліктів) у Франції: напрями запозичення у національне трудове законодавство. *Верховенство права у процесі державотворення та захисту прав людини в Україні*: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (м. Одеса, 8–9 лютого 2019 р.). Одеса: ГО «Причорноморська фундація права», 2019. С. 21–22.

33. Бонтлаб В. В. Нормативно-правове регулювання вирішення трудових спорів (конфліктів) у Польщі. *Право як ефективний суспільний регулятор*: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (м. Львів, 15–16 лютого 2019 р.). Львів: Західноукраїнська організація «Центр правничих ініціатив», 2019. С. 14–16.