

ПОНЯТТЯ ТРУДОВИХ СПОРІВ: ТЕОРЕТИЧНИЙ АСПЕКТ

У статті з'ясовано значення терміна «спір». Досліджено поняття трудових спорів, які надавалися у доктрині трудового права різними вченими. На основі критичного аналізу виведено авторське бачення.

Ключові слова: правовий спір, трудовий спір, працівник, роботодавець, трудова діяльність.

В статье выяснено значение термина «спор». Исследовано понятие трудовых споров, которые предоставлялись в доктрине трудового права различными учеными. На основе критического анализа выведено авторское видение.

Ключевые слова: правовой спор, трудовой спор, работник, работодатель, трудовая деятельность.

In the article the meaning of the term “dispute” is clarified. The concept of labor disputes, which was given in the doctrine of labor law by different scientists, was researched. On the basis of critical analysis, the author’s vision is derived.

Key words: legal dispute, labor dispute, employee, employer, labor activity.

Вступ. У нинішню епоху науково-технічного прогресу та інформаційну еру надзвичайно важливим питанням залишається праця, яка модифікується у нові, нестандартні форми зайнятості. При цьому, з огляду на процеси глобалізації та євроінтеграції України, особливо розвиваються трудові відносини. Внаслідок цього між сторонами з'являється дедалі більше факторів, що зумовлюють появу трудового конфлікту, який часто переростає у трудовий спір.

Постановка завдання. Таким чином, щоб зрозуміти сутність трудового спору, його позитивні і негативні аспекти, а також те, як його вирішувати, доцільним є з'ясування його правової природи. Останнє, насамперед, зумовлює потребу дослідження понятійно-категоріального апарату, а саме визначення терміна «спір», його співвідношення із дефініцією «конфлікт», а також безпосередньо тлумачення самого поняття «трудова діяльність».

Проблематики визначення трудового спору чи його окремих складових елементів торкалася у своїх наукових працях низка вчених. Серед них варто назвати таких: О.М. Бабай, Н.Б. Болотіна, В.Я. Бурак, В.М. Дейнека, С.В. Єрохін, П.І. Жигалкін, О.М. Обушенко, В.І. Прокопенко, О.І. Процевський, М.В. Сокол, В.М. Толкунова, Д.В. Шевченко та ін. Тим не менш, незважаючи на увагу, приділену цьому питанню, досі тривають наукові дискусії щодо правильності визначення трудового спору. Зазначене й слугує основою актуальності вказаної тематики.

Результати дослідження. У науковій літературі поряд із правовим спором використовується словосполучення «конфлікт», тобто друге передує першому.

Взагалі, слово «конфлікт» (від лат. conflictus – «зіткнення») у словниках розкривається як «зіткнення протилежних інтересів, думок, поглядів, гостра суперечка» [1, с. 251]. Це означає, що конфлікт вказує на розбіжності між двома особами щодо якогось предмету чи об'єкту.

Конфлікт є суперечністю, що виникає між людьми у зв'язку з вирішенням певних питань соціального й особистого життя. У конфлікті одна зі сторін вимагає, чекає зміни поведінки, думок або почуттів партнера. Однак не будь-яке протиріччя можна назвати конфліктом: люди можуть мати різні погляди, судження щодо певної проблеми і це не заважає їхній злагодженій роботі. Проте суперечності, що зачіпають інтереси, статус, моральну гідність особистості чи групи, призводять до виникнення конфлікту [2, с. 38]. Тобто конфліктом можна вважати ті розбіжності, які властиві особам щодо відстоювання конкретного інтересу при певній ситуації.

А.М. Комаренко, аналізуючи трудові конфлікти, вказує, що ними є передані на розгляд компетентним юрисдикційним органам розбіжності між працівником, групою працівників (трудовим колективом) або профспілкою, з одного боку, та роботодавцем, з іншого, з приводу застосування (тлумачення) норм трудового права, встановлення нових або зміни наявних умов роботи та виробничого побуту (в тому числі щодо укладання чи зміни умов колективного договору, угоди), що розглядаються у встановленому законом порядку [3, с. 58]. Варто не погодитись із такою позицією, оскільки зазначене відображає правову природу спору, адже вказує на те, що ці розбіжності є «затвердженими» – переданими на розгляд. Не варто стверджувати, що без передання на розгляд відповідному органу даних про розбіжності вони не становитимуть трудового конфлікту.

Більш коректно це поняття визначив В.В. Жернаков, зазначивши, що трудовий конфлікт – це розбіжності інтересів сторін трудового або колективного договорів, які вони намагаються вирішити самостійно під час безпосередніх переговорів [4, с. 6].

Таким чином, трудовий конфлікт є суперечністю сторін трудових правовідносин, яка потенційно буде врегульована у результаті переговорів або переросте у трудовий спір.

При цьому щодо співвідношення трудового конфлікту та трудового спору у правовій доктрині є різні позиції, проте всі вони здебільшого доповнюють одна одну, ніж вказують на розрізнення у поглядах авторів.

С.В. Лозовой вказує, що увесь процес вирішення розбіжностей між сторонами трудового договору можна подати в такий спосіб. Першою стадією улагодження цих суперечностей є трудовий конфлікт. Працівник і роботодавець під час вирішення трудового конфлікту мають повну свободу у виборі способів, прийомів, методів, форм і засобів його вирішення і, як наслідок, задоволення своїх інтересів і потреб у сфері праці. У разі неефективної дії названих засобів або взагалі небажання однієї з сторін вирішувати наявні на рівні трудового конфлікту розбіжності, останній переростає в трудовий спір. Трудовий спір як форма вирішення розбіжностей між працівником і роботодавцем настає лише тоді, коли суперечності набули стійкого характеру і належного способу їх вирішення не передбачається. Ця форма характеризується тим, що учасники трудового конфлікту, не маючи змоги його вирішити, звертаються за допомогою до спеціально уповноваженого на розгляд трудових спорів органу [5, с. 16–17]. Підтримуємо таку позицію, адже дійсно трудовий конфлікт передує трудовому спору і внаслідок посилення інтенсивності першого переростає в другу стадію.

З'ясовуючи детальніше зміст трудових спорів, варто зазначити наведене нижче.

В юридичній енциклопедії встановлено, що трудові спори – це неврегульовані розбіжності, які виникають між працівником і роботодавцем із питань застосування законів, інших нормативно-правових актів про працю й умов трудового договору [6, с. 765].

У науці трудового права панує різноманіття думок щодо тлумачення вказаного терміна.

Під трудовими спорами розуміють неврегульовані шляхом безпосередніх переговорів між працівником (або його уповноваженим представником) і роботодавцем (або уповноваженим ним органом) розбіжності з приводу застосування норм трудового законодавства або встановлення чи зміни умов праці, що вирішуються у передбаченому законодавством порядку [7, с. 4].

В.В. Жернаков вказує, що трудові спори – це неврегульовані розбіжності між власниками або уповноваженим органом і працівником (або його працівником) із приводу застосування чинного законодавства про працю, встановлення нових, а також зміни умов праці [8, с. 299].

В.М. Толкунова вважає, що трудові спори – це надіслані на розгляд юрисдикційного органу суперечності суб'єктів трудового права з питань застосування трудового законодавства чи про встановлення нових умов праці в партнерському порядку [9, с. 262–265]. В.М. Толкунова також зазначає, що саме таке поняття трудового спору вказує на відмінність трудових спорів від протиріч, які вирішуються спірними сторонами, і вказує, що спори виникають не лише з трудового правовідношення, але й з правовідносин, що безпосередньо з ними пов'язані, у тому числі, із правовідносинами організаційно-управлінського характеру.

О.М. Куренний обґрунтував, що трудовий спір – це неврегульовані шляхом безпосередніх переговорів розбіжності (конфлікти) між сторонами трудових правовідносин із питань встановлення чи зміни умов праці і їх застосування, перенесені для розгляду в спеціальні органи на основі спеціальних процедур [10, с. 236].

С.А. Голощапов зазначає: «Трудові спори в широкому розумінні – це суперечності між суб'єктами трудових та тісно пов'язаних із ними правовідносин, що виникають у зв'язку із застосуванням трудового договору або в зв'язку зі встановленням нових умов праці, неврегульованих нормативними актами» [11, с. 3]. Останнє визначення не цілком коректно відображає сутність до-

сліджуваного поняття, оскільки вказує на порушення умов, що передбачені у трудовому договорі чи появу нових. При цьому варто б було вказувати на трудове законодавство в цілому.

На думку Д.З. Юсупова, трудові спори – це такі розбіжності, що виникають у процесі розвитку трудових відносин між окремими працівниками (їх колективами) і роботодавцями. Науковець переконує: «Вони можуть зачіпати як питання застосування умов праці, встановлених законодавством або визначених у договірних формах (наприклад трудовому договору), так і питання встановлення умов праці, не врегульованих чинним законодавством» [12, с. 71]. Вважається за потрібне наголосити, що є лише дві окремі сторони, як вказує науковець, а саме працівники (колективи) і роботодавці. Трудовий спір може бути і безпосередньо між працівниками.

В.О. Кабанець зауважує, що під трудовим спором варто розуміти неврегульовані розбіжності між працівниками, профспілками чи іншими уповноваженими працівниками органами та роботодавцем, організаціями (об'єднаннями) роботодавців із приводу застосування трудового законодавства або встановлення нових чи зміни наявних умов праці і відпочинку, що розв'язуються у передбаченому законодавством порядку [13, с. 26–27].

Найбільш повним видається трактування М.І. Іншина та В.І. Щербини визначають трудовий спір (конфлікт) як неврегульовані безпосередньо розбіжності, що виникають між сторонами трудового чи колективного договору (угоди) та передані на розгляд відповідного юрисдикційного органу, що виникли з приводу встановлення або застосування умов праці, виконання зобов'язань за трудовим чи колективним договором (угодою) або ж виконання вимог трудового законодавства України [14, с. 447].

Отже, підсумовуючи вищезазначене, під трудовими спорами треба розуміти конфлікт між сторонами трудових відносин, який попередньо не був урегульований шляхом переговорів і потребує розгляду спеціально уповноваженим органом за відповідною процедурою для з'ясування правоти тієї чи іншої сторони та відповідності законодавству у сфері праці.

Висновки. З огляду на вищенаведене, треба резюмувати, що донині є неузгодженості у визначенні трудового спору, розумінні правової природи трудового конфлікту та їх сторін. Все ж, зважаючи на те, що вказаній проблематиці присвячується чимало наукових праць, у тому числі дисертацій, термін «трудовий спір» стає дедалі більш зрозумілим не лише для фахівців, але й для пересічних громадян. Таким чином, це вказує на його теоретико-практичну цінність, адже допомагає відстояти інтереси тієї чи іншої сторони трудових правовідносин на окремому підприємстві, в установі чи організації.

Список використаних джерел:

1. Словарь иностранных слов. – 12-е изд., стереотип. – М.: Рус. яз., 1985. – 608 с.
2. Конфліктологія для управлінця / упоряд. Л. Галіцина. – К.: Шк. Світ, 2008. – (Бібліотека Шкільного світу). – 208 с.
3. Комаренко А.М. Поняття трудових спорів: теорія і законодавство / А.М. Комаренко // Правова держава. – 2009. – № 11. – С. 54–60.
4. Трудові спори та порядок їх розгляду: навч. посіб. / авт.: П.А. Бущенко, А.М. Слюсар, Н.М. Швець; за заг. ред. В.В. Жернакова. – Х.: Нац. ун-т «Юрид. акад. України ім. Ярослава Мудрого», 2013. – 110 с.
5. Лозовой С.В. Правове регулювання індивідуальних трудових спорів : дис. ...канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 / С.В. Лозовой. – Луганськ, 2009. – 205 с.
6. Юридична енциклопедія в 6 томах / За ред. Ю.С. Шемшученко. – К.: Видавництво «Українська енциклопедія» імені М.П. Бажана, 2004. – 765 с.
7. Трудове право : підручник / [В.В. Жернаков та ін.]; за заг. ред. В.В. Жернакова; М-во освіти і науки, молоді та спорту України, Нац. ун-т «Юрид. акад. України ім. Ярослава Мудрого». – Харків : Право, 2012. – 494 с.
8. Трудовое право в вопросах и ответах: [учебно-справочное пособие] / под ред. В.В. Жернакова. – Х.: Одиссей, 2000. – 624 с.
9. Толкунова В.Н. Трудовое право: курс лекций / В.Н. Толкунова. – М.: ООО «ТК Велби», 2003. – 320 с.
10. Куренной А.М. Трудовое право: на пути к рынку / А.М. Куренной. – М.: Дело, 1997. – 368 с.
11. Голощапов С.А., Толкунова В.Н. Трудовые споры в СССР / С.А. Голощапов, В.Н. Толкунова. – М.: ВЮЗИ, 1974. – 195 с.
12. Юсупов Д.З. Если возник трудовой спор / Д.З. Юсупов. – Уфа: БКИ, 1988. – 112 с.

13. Кабанець В.О. Теоретичні аспекти удосконалення інституту трудових спорів в Україні : дис. ...канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 / В.О. Кабанець. – Харків, 2007. 178 с.
14. Іншин М.І. Трудове право України: підручнк / М.І. Іншин, В.І. Щербина. – Харків: Диса, плюс, 2014. – 612 с.

УДК 349.2

ЛЮБЧИК О.А.

ЗАВДАННЯ СУБ'ЄКТІВ КОДИФІКАЦІЇ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА

У цій статті автором здійснено класифікацію завдань суб'єктів кодифікації трудового права. Також проаналізовано кожне з наведених завдань. Досліджено позиції науковців щодо суб'єктів кодифікації трудового законодавства.

Ключові слова: *трудове законодавство, кодифікація трудового законодавства, суб'єкти, завдання, класифікація завдань.*

В данной статье автором осуществлена классификация задач субъектов кодификации трудового права. Также проанализирована каждая из приведенных задач. Исследовано позиции ученых относительно субъектов кодификации трудового законодательства.

Ключевые слова: *трудовое законодательство, кодификация трудового законодательства, субъекты, задачи, классификация задач.*

In this article the author carried out the classification of tasks of subjects of codification of labor law. Also, each of these tasks is analyzed. The position of scientists in relation to subjects of codification of labor legislation is researched.

Key words: *labor legislation, codification of labor legislation, subjects, tasks, classification of tasks.*

Вступ. Мета створення будь-яких суб'єктів конкретизується на рівні визначення завдань та функцій останніх. Діяльність суб'єктів, уповноважених на виконання певної функції із систематизації трудового законодавства не буде ефективною, якщо не буде визначене чітке коло завдань, які мали бути виконані суб'єктами кодифікації трудового законодавства. Окрім того, усі суб'єкти, що створюються для виконання певного кола завдань, зазвичай, виконують певне коло функцій, які і є одним зі способів досягнення поставленої мети. Саме тому дослідження на науковому рівні найбільш оптимального співвідношення закріплених за суб'єктами кодифікації трудового законодавства завдань, а також функцій, що дадуть змогу найбільш ефективно виконати поставлені перед ними завдання, а також спростити процес здійснення кодифікації трудового законодавства, тобто допоможе оптимізувати процес здійснення впорядкування нормативно-правових актів.

Дослідженню завдань суб'єктів кодифікації трудового законодавства присвячені праці багатьох науковців. Серед них, зокрема, О.О. Білоус, С.Ф. Гуцу, Н.М. Пархоменко, П. Д. Пилипенко, Є.В. Погорелов, С. Прилипко, І.П. Сидорчук, А.П. Ткач, В. Хара, О.Ф. Шебанов, Ю.М. Щотова, І.Б. Усенко, Л.С. Явич, О.М. Ярошенко.

Постановка завдання. Метою статті є визначення завдань суб'єктів кодифікації трудового законодавства

Результати досліджень. Для того щоб дати визначення поняття «завдання суб'єктів кодифікації трудового законодавства», необхідно дослідити сутність терміна «завдання». У тлу-