

ЦЕНТР
УКРАЇНСЬКО-ЄВРОПЕЙСЬКОГО
НАУКОВОГО СПІВРОБІТНИЦТВА

В. М. Павліченко
О. В. Павліченко

**Теоретичні та практичні проблеми
врегулювання індивідуальних
та колективних трудових спорів**

Монографія

Харків
2024

УДК 349.3

П 12

Рекомендовано до друку
Центром українсько-європейського наукового співробітництва
(наказ №7 від 9 серпня 2024 року)

Рецензенти:

Ярошенко О. М. – доктор юридичних наук, професор, член-кореспондент НАПрН України, проректор з навчально-методичної роботи Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого;

Клемпарський М. М. – доктор юридичних наук, професор, професор кафедри цивільного, трудового права та права соціального забезпечення факультету підготовки фахівців права, управління та економічної безпеки Донецького державного університету внутрішніх справ

Павліченко В. М., Павліченко О. В.

П 12 Теоретичні та практичні проблеми врегулювання індивідуальних та колективних трудових спорів : монографія. Харків : Факт, 2024. 172 с.
ISBN

У монографічному дослідженні проаналізовано історичні аспекти та сучасний стан вирішення трудових спорів в Україні, детально досліджено нормативне регулювання на міжнародному та національному рівнях, зокрема зарубіжна практика вирішення трудових спорів. Особливу увагу приділено теоретичним та практичним проблемам досудового та позасудового врегулювання індивідуальних трудових спорів, а також особливостям вирішення колективних трудових спорів за допомогою примирних процедур, а також трудового арбітражу.

Видання призначене для здобувачів вищої освіти і викладачів у навчальному процесі, науковців у науково-дослідній сфері як підґрунтя для майбутніх досліджень, а також практиків у правозастосовній діяльності.

УДК 349.3

ISBN

© Павліченко В. М., Павліченко О. В., 2024

ЗМІСТ

СПИСОК УМОВНИХ СКОРОЧЕНЬ	5
ПЕРЕДМОВА	6
РОЗДІЛ 1.	
ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВА ХАРАКТЕРИСТИКА ТРУДОВИХ СПОРІВ ТА ПОРЯДКУ ЇХ ВИРІШЕННЯ	
1.1. Історичні аспекти та сучасний стан вирішення трудових спорів в Україні.....	7
1.2. Поняття трудового спору (конфлікту), види та способи їх вирішення	23
1.3. Нормативне регулювання вирішення трудових спорів в Україні на міжнародному та національному рівнях.....	37
РОЗДІЛ 2	
ДОСУДОВЕ ТА ПОЗАСУДОВЕ ВРЕГУЛЮВАННЯ ІНДИВІДУАЛЬНИХ ТРУДОВИХ СПОРІВ	
2.1. Поняття та особливості досудового врегулювання розбіжностей сторін трудового договору комісіями з трудових спорів	55
2.2. Місце медіації та інших альтернативних способів у системі позасудових способів вирішення індивідуальних трудова спорів.....	69
2.3. Зарубіжний досвід застосування досудових та позасудових способів для врегулювання індивідуальних	

трудо­вих спорів та можли­вість його за­сто­су­ван­ня в за­ко­но­дав­стві Ук­раїни	84
---	----

РОЗДІЛ 3

ОСОБЛИВОСТІ ВРЕГУЛЮВАННЯ КОЛЕКТИВНИХ ТРУДОВИХ СПОРІВ

3.1. Поняття та особливості вирішення колективного трудо­вого спору за до­по­мо­го­ю при­мир­них про­це­ду­р	100
3.2. Особливості вирішення колективного трудо­вого спору трудо­вим ар­бі­тра­жем	117
3.3. За­ру­біж­ний до­свід за­сто­су­ван­ня до­судо­вих та по­за­судо­вих спо­со­бів для вре­гу­лю­ван­ня ко­лек­тив­них трудо­вих спорів: пра­вові шляхи адап­тації в за­ко­но­дав­стві Ук­раїни	133

ВИСНОВКИ	149
-----------------------	-----

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ	153
---	-----

СПИСОК УМОВНИХ СКОРОЧЕНЬ

КЗпП України – Кодекс законів про працю України

КТС – комісія з трудових спорів

МОП – Міжнародна організація праці

НСПП – Національна служба посередництва та примирення

ЦПК України – Цивільний процесуальний кодекс України

ПЕРЕДМОВА

Взаємовідносини між працівниками та роботодавцями не завжди є безконфліктними. Трудові спори можуть виникати через робочі умови, заробітну плату, звільнення та інші питання як між конкретним працівником та роботодавцем, так і між колективом працівників і роботодавцем чи групою роботодавців. Якщо такі спори не вирішити швидко й ефективно, вони можуть призвести до серйозних наслідків для обох сторін, зокрема й втрати коштів, часу, репутації.

Судова статистика в Україні, на жаль, свідчить про те, що трудові спори є предметом судового розгляду не лише в суді першої інстанції, а й перегляду апеляційних та касаційного судів, а також однією з найпоширеніших категорій цивільних спорів. Водночас правозастосовна практика показує, що судовий спосіб вирішення трудових спорів може займати значний час та кошти сторін. Це, безумовно, не може забезпечити повною мірою належний захист права на працю. Ураховуючи зазначене, досудове та позасудове вирішення трудових спорів може бути кращим варіантом, за якого сторони досягнуть згоди без втручання суду. Також застосування альтернативних способів вирішення трудових спорів дозволяє зменшити ризик невизначеності та непередбачуваності результату, які можуть виникнути при розгляді справи в суді. Досудове та позасудове вирішення трудових спорів є менш витратним і більш гнучким процесом, ніж судовий.

Окрім зазначеного, альтернативні способи вирішення трудових спорів допоможуть зменшити кількість справ, що надходять до суду, і в такий спосіб знизити навантаження на судову систему та підвищити рівень довіри до правової системи в цілому. Тому й постає питання щодо пошуку найефективніших моделей урегулювання трудових спорів, які б забезпечували швидке і якісне врегулювання трудових конфліктів, що й стало одним із завдань цього дослідження.

Сподіваємося, що монографія стане джерелом корисної інформації для широкого кола читачів, особливо – науковців, викладачів, керівників підприємств, студентів, аспірантів, докторантів, та всіх, хто цікавиться питаннями трудового права та розгляду трудових спорів.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВА ХАРАКТЕРИСТИКА ТРУДОВИХ СПОРІВ ТА ПОРЯДКУ ЇХ ВИРІШЕННЯ

1.1. Історичні аспекти та сучасний стан вирішення трудових спорів в Україні

Розвиток суспільних формацій обумовив і розвиток трудових відносин та сфери праці. Як приклад, уже в законах Хаммурапі, які датують 1750-х рр. до н.е. містилися окремі правові норми, що стосуються впорядкування сфери людської праці (наприклад, праця в полі (статті 49–52) або праця садівників (статті 60–66))¹. Відтак праця як соціальне явище існувала ще з прадавніх часів, а її правове регулювання неодмінно було пов'язане з конкретним історичним періодом та політичним і соціальним устроєм. Тож можемо цілком погодитися з позицією вченого С. Дікіна, який наголошував на різних аспектах правового впливу та впорядкування державами відносин у сфері праці з огляду на політичні, правові, військові, економічні та інші чинники². Природнім є те, що інтереси працівників та роботодавців на всіх історичних етапах були різними. Головним інтересом роботодавця завжди було й залишається залучення великої кількості працівників із використанням найменшого фінансового ресурсу, а також отримання високих показників від реалізації працівниками їхніх трудових функцій. Зі свого боку,

¹ Закони Вавилонського царя Хаммурапі (пр. 1750 р. до н.е.). URL : https://en.wikisource.org/wiki/The_Laws_of_Hammurabi,_King_of_Babylonia (дата звернення: 01.05.2024).

² Simon Deakin The evolution of labour : Calibrating and comparing regulatory regimes Centre for Business Research, University of Cambridge Working Paper. 2007. № 352. P. 5.

головним інтересом працівників залишається отримання гідної фінансової винагороди, соціального захисту, забезпечення безпечних умов праці тощо. Як бачимо, інтереси працівників та роботодавців є кардинально різними та не збігаються за своєю суттю, що обумовлює виникнення трудових конфліктів. Погоджуємося із твердженням С. В. Венедіктова, що безперечним є те, що без вивчення засад виникнення й аналізу подальшого історичного розвитку неможливо з'ясувати природу трудових спорів як одного з основних складників 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 досліджень³. Дійсно, трудові спори виникали на всіх історичних етапах розвитку суспільних відносин, і на кожному із них були передбачені свої особливі механізми їх врегулювання. Відтак із метою пошуку найефективнішої моделі вирішення трудових спорів в Україні актуальним залишається питання вивчення історичного досвіду їх врегулювання. Представники національної правової доктрини, досліджуючи зокрема й питання врегулювання трудових спорів у ретроспективі, пропонують виокремлювати диференційовані періоди розвитку та становлення трудового права. Як приклад, Ю. В. Чижмарь покласифікував етапи становлення та розвитку трудового права в 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.⁴. Зі свого боку, С. В. Венедіктов виокремив такі історичні етапи, що передували виникненню трудових правовідносин: римський, феодальний (кріпосний) та індустріальний (капіталістичний) періоди⁵. Фактично Ю. В. Чижмарь та

³ Венедіктов С. В. Правове регулювання трудових відносин: вітчизняний і зарубіжний досвід. Київ : Алерта, 2012. С. 21.

⁴ Чижмарь Ю. В. Національне та міжнародне право : теоретико-правові проблеми : монографія. Харків : Діса плюс, 2015. С. 31.

⁵ Венедіктов С. В. Концептуальні засади правового регулювання трудових відносин в Україні : дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05; Харківський національний університет ім. В. Н. Каразіна. Харків, 2012. С. 27.

С. В. Венедіктов пропонують виокремлювати кардинально диференційовані етапи розвитку трудових відносин, а також вирішення трудових спорів, що виникають у межах їх реалізації. Водночас останній бере за основу саме суспільно-політичний лад, який панував у певному історичному періоді, що й обумовлює особливості реалізації праці, трудової функції працівників, регулювання трудових відносин як таких та вирішення трудових спорів, що виникають у зв'язку з реалізацією працівниками своїх прав та обов'язків.

У межах нашого дослідження з метою вивчення окремих аспектів урегулювання трудових спорів в ретроспективі пропонуємо виокремлювати такі етапи розвитку правової парадигми вирішення трудових конфліктів: I період – від давніх часів до 1917 року; II період – радянський (від 1917 до 1991 років); III період – період незалежної України (з 1991 року й до сьогодні). Далі пропонуємо сконцентрувати увагу на дослідженні особливостей урегулювання трудових спорів на кожному з окреслених історичних періодів.

Період від давніх часів до 1917 року. Зауважимо, що праця як соціальне явище виникла ще задовго до поширення писемності та створення перших правових пам'яток. Разом із тим, первинне нормативно-правове регулювання праці на українських землях було пов'язане з виникненням збірки стародавнього руського права «Руської Правди» та врегулюванням трудових відносин, зокрема й відносин, пов'язаних із вирішенням трудових спорів у ній. Зазначимо, що положення «Руської Правди» надають можливість установити, що в той період людину розглядали саме як суб'єкт, а не як об'єкт праці. Нормативні положення зазначеного акта були прогресивними для часу свого розроблення, адже відповідно до змісту працівникам гарантували трудові права, а також була передбачена можливість їх захисту. Разом із тим, у «Руській Правді» відсутні чіткі механізми захисту трудових прав працівників та вирішення трудових спорів. Проте для окресленого періоду домінантними були два способи врегулювання всіх конфліктних ситуацій незалежно від їхнього характеру та сфери виникнення: це кровна помста та матеріальне відшкодування завданої шкоди. Про окреслені способи вирішення трудових спорів було згадано ще в найдавнішій історичній пам'ятці «Повісті минулих літ», яку створив чернець Нестор та інші літописці в період XI – XII ст. Цей документ поміж усього містить текст Договору

Русі з Візантією (911 р.), у якому вказано, що особа, яку скривдили чи образили, має право на відшкодування за рахунок кривдника, також відшкодуванню підлягає й особиста образа у вигляді побоїв та матеріальна шкода у вигляді викрадання чужого майна⁶. Однак становлення Руської держави, розвиток суспільних відносин та трансформування політичного устрою зумовили поступовий відхід від застосування кровної помсти як способу врегулювання конфлікту, зокрема й трудового спору, до матеріального відшкодування за завдану шкоду. Можемо погодитися з думкою дослідниці Н. В. Нестор, яка зазначала, що в «Руській Правді» була встановлена можливість заміни кровної помсти на грошовий викуп за образу, що й було доказом зародження примирення на українських землях⁷. Однак, незважаючи на прогресивність нормативних положень «Руської Правди», суттєвим недоліком вказаного нормативно-правового акта на час його розроблення було те, що він не закріплював, яким чином окреслені способи мають бути реалізовані на практиці. Більш того, у ньому не містилося окремих нормативних приписів, які б прямо визначали можливість застосування кровної помсти та грошового відшкодування до трудових конфліктів, так само, як і не було розроблено цілісної нормативної системи способів вирішення трудових спорів. Проте саме положення «Руської Правди» заклали нормативний фундамент подальшого розвитку вітчизняного законодавства, зокрема й у контексті нормативного закріплення способів вирішення трудових спорів.

Наступний етап розвитку правового регулювання вирішення трудових спорів на території України пов'язаний із розробкою Литовського Статуту, який набув чинності 1589 року. На думку Х. В. Майкут, Литовський статут був кодексом феодалного права, яке захищало інтереси шляхти⁸. Разом із тим, у Литовському статуті

⁶ Гриб А. М. Примирення та відновне правосуддя у правовому житті Київської Русі. Порівняльно-аналітичне право: електронне наук. фахове видання. 2013. № 2. С. 20.

⁷ Нестор Н. В. Правове регулювання примирення: історичний погляд. Держава та регіони. 2010. № 2. С. 165.

⁸ Майкут Х. В. Цивільне право на українських землях за Литовськими Статутами: історико-правове дослідження : автореф. дис. ...

передбачено рівність громадян незалежно від того, до якого соціального стану вони належать, декларовано рівні права кожного, а також можливість їхнього захисту. Також у Литовському статуті доволі широко розроблено систему судового захисту, передбачено функціонування центральних судів, а саме: суду великого князя (господарський); судів, що здійснювали судочинство за його дорученням; суду панів-радних; маршалківського суду; комісарського суду; межового суду; асесорського суду. Окремою ланкою судової системи на той час були регіональні суди, а саме: суди воєвод, старост, намісників, державців, доменіальні суди тощо. Зі свого боку, до недержавних судів належали: церковні суди; суди в містах із магдебурзьким правом; третейські та полюбовні (компромісні) суди; копні суди; суди для представників національних та релігійних меншин.

Трудові спори в містах із магдебурзьким правом були уповноважені вирішувати цехові суди. При цьому іншим судам було заборонено розглядати трудові спори, які пов'язані з порушення правил трудового розпорядку та трудової дисципліни. Разом із тим, незважаючи на те, що Литовський Статут передбачав рівність усіх у правах, тогочасні суди захищали лише інтереси магнатів, князів та шляхти, що фактично забезпечувало їхню безкарність, та неможливість звичайній людині захистити свої права, зокрема й трудові. Більше того, дехто з істориків переконаний, що саме прийняття Литовського Статуту стало нормативною основою подальшого закріпачення селян. Отже, проаналізований нормативно-правовий акт є доволі неоднозначним з історичного погляду. Проте в контексті правового врегулювання вирішення трудових спорів саме останній закріпив нормативні приписи застосування судової процедури їх врегулювання та передбачив чітке розмежування предметних юрисдикцій судових органів.

Продовжуючи досліджувати ретроспективу вирішення трудових спорів на території України, слід звернути увагу на положення першої вітчизняної конституції, а саме Конституції Пилипа Орлика (1710 року), яка хоча й не набула чинності ані на території Правобережної, ані на території Лівобережної України, однак

зробила свій внесок у розвиток вітчизняного законодавства, зокрема й нормативне регулювання трудових відноси. Відтак Конституція Пилипа Орлика закріплювала цілісну систему економічних та соціальних прав. Одним із таких прав було право особи на працю. Також Конституція Пилипа Орлика закріплювала принцип оплати праці, що передбачав обов'язковість отримання фінансової винагороди за працю робітників, зокрема ремісників та селян. Отже, фактично вперше на території України було нормативно встановлене не лише право на працю, але й обов'язок щодо оплати виконаної праці. Щодо способів захисту трудових прав працівників, то в Конституції Пилипа Орлика закріплене положення про тригілкову систему поділу влад. Відтак саме судова гілка влади, яка повинна бути незалежною від інших гілок, мала забезпечувати розгляд усіх юридичних, зокрема й трудових спорів у державі. Отже, аналізований правовий акт закріплював один спосіб урегулювання трудового спору – судовий. Незважаючи на доволі обмежене нормативно-правове регулювання порядку вирішення трудових спорів у зазначеному правовому акті, Конституція Пилипа Орлика є цінною пам'яткою, зокрема й трудового права, адже остання закріплювала модерні та демократичні для того часу положення, що були взяті за основу, зокрема й сучасним законодавцем.

Як уже зазначалося вище, Конституція Пилипа Орлика так і не набула чинності й не діяла на території України, натомість територією нашої держави поширювалося законодавство Російської імперії, яке мало знеособлений, а не людиноорієнтований характер, та було спрямоване на захист та представництво прав роботодавців, а не працівників. Так, Я. А. Одовічена акцентувала увагу на тому, що починаючи з 1882 року в Російській імперії було прийнято низку законів, які склали основу фабричного законодавства⁹. Зауважимо, що ще в 1835 році на території Російської імперії було прийнято Положення «Про відносини між господарями фабричних закладів і робочими людьми, що вступають до них за наймом», яке зобов'язувало підприємство розробити правила внутрішнього трудового розпорядку. Суттєвим недоліком цього нормативно-

⁹ Одовічена Я. А. Історична зумовленість змісту трудового договору. Науковий вісник Чернівецького університету. 2013. Вип. 660. С. 33–37.

правового акта було те, що виключно власники «фабричних закладів» мали можливість розробляти відповідні правила трудового розпорядку. Працівники не мали жодної можливості брати участь у розробці зазначених правил, а роботодавці могли вільно нехтувати правами та інтересами працівників на користь реалізації власних інтересів. Безперечно, такий підхід не сприяв побудові демократичної моделі праці, рівності прав працівників та роботодавців, а навпаки закріплював за працівниками «режим об'єкта» праці, а не його суб'єкта, що, вочевидь, є недопустимим.

У подальшому на території сучасних українських земель діяли нормативно-правові акти Російської імперії, які закріплювали положення про захист трудових прав окремих категорій працівників. Наприклад у 1882 році була видана Височайша думка Державної Ради «Про малолітніх, працюючих на заводах, фабриках і мануфактурах», що окреслювала особливості залучення дітей до праці. Цей документ установлював заборону залучати дітей віком до 12 років на будь-яку роботу, не допускати їх працювати в нічний час, а також працювати на небезпечній та шкідливій роботі. Утім, зазначений правовий акт не встановлював, у який саме спосіб малолітні працівники можуть захистити свої трудові права, а також не передбачав відповідальності для роботодавців за залучення таких працівників до забороненої праці. Зауважимо, що першим нормативно-правовим актом, який комплексно закріпив положення про способи вирішення трудових спорів, можна вважати Статут про промислову працю 1913 року. У наукових розвідках Д. В. Журавльова, С. М. Прилипка та О. М. Ярошенка зазначено, що до складу Статуту про промислову працю ввійшли 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.)¹⁰. Отже, фактично Статут про промислову працю 1913 року був актом систематизації та гармонізації тогочасного законодавства, який створений із метою забезпечення комплексного правового регулювання відносин у сфері праці. Щодо порядку вирішення трудових спорів відповідно до Статуту про промислову

¹⁰ Прилипка С. М., Ярошенко О. М. Трудове право : посібник. Харків : Право, 2018. С. 153.

працю 1913 року, то відзначимо, що основні положення останнього в аспекті вирішення трудових спорів передбачали:

- матеріальну відповідальність роботодавців за здійснення найму працівників без ведення розрахункових книжок або порушення правил їх ведення;

- можливість застосування адміністративного та судового порядку врегулювання трудового спору, який має місце між працівником та роботодавцем;

- створення на підприємствах так званих фабричних інспекцій, до повноважень яких належав розгляд трудових спорів, а також вирішення питання щодо направлення останніх до суду на розгляд. Окрім того, фабричні інспекції мали повноваження щодо здійснення низки заходів із метою попередження виникнення розбіжностей між працівниками та роботодавцями. Фабричні інспекції фактично перетворювались на примирні юрисдикційні органи, які здійснювали досудовий розгляд трудових спорів на основі досягнення угоди про примирення. Отже, можемо констатувати, що Статут про промислову працю 1913 року став першим нормативно-правовим актом, який на території сучасної України встановлював чіткі способи вирішення трудових спорів, зокрема адміністративний та судовий, а також закріплював можливість застосування позаюрисдикційного способу вирішення трудового спору, зокрема через його врегулювання фабричною інспекцією.

Проаналізувавши способи вирішення трудових спорів від давніх часів до 1917 року, можемо констатувати, що найперші пам'ятки вітчизняного права прямо не передбачали чітких способів вирішення трудових спорів, проте встановлювали загальні порядки врегулювання юридичних конфліктів, зокрема можливість застосовувати кровну помсту або накладати грошове стягнення. Зі свого боку, у подальшому саме судовий спосіб вирішення трудових спорів став домінантним, що не було перешкодою й у застосуванні позаюрисдикційних способів захисту трудових прав.

Радянський період. У цей період відбувається кодифікація правових норм, які регулюють питання праці, а також вирішення трудових спорів. 1918 року було розроблено перший Кодекс законів про працю РСФРР, дія якого поширювалася на території українських земель. Незважаючи на те, що в КЗпП 1918 року не було окремого

розділу, який передбачав би способи вирішення трудових спорів, аналіз його нормативних положень дає змогу встановити низку правових норм, що регламентувала порядок їх урегулювання. Традиційно в КЗпП 1918 року закріплено судовий спосіб захисту трудових прав працівників. Якщо працівник вважав, що рішення роботодавця відносно нього (звільнення з посади, накладення штрафу, переведення на інше робоче місце, неприйняття на роботу у зв'язку із закінченням випробувального терміну тощо) є незаконним, то таке рішення могло бути оскарженим у судовому порядку. Очевидним видається те, що КЗпП 1918 року містив обмежений перелік способів вирішення трудових спорів, який фактично зводився до можливості застосування лише судової процедури їх урегулювання, яка не завжди була ефективною з погляду практичного застосування. Із прийняттям КЗпП 1922 року нормативний перелік можливих способів вирішення трудових спорів був значно розширений. Так, КЗпП 1922 року вже передбачав окрему главу, яка регулювала порядок вирішення трудових спорів, зокрема глава XVI «Про органи із розв'язання конфліктів та розгляду справ про порушення законів про працю». Крім того, КЗпП 1922 року встановлював два порядки врегулювання трудового конфлікту: примусовий, що передбачав звернення однієї із сторін конфлікту до суду, а також примирний, що полягав у врегулюванні трудового конфлікту в розціночно-конфліктних комісіях, примирних камерах та третейських судах, утворених на засадах паритетного представництва сторін, де розціночно-конфліктні комісії – це первинні органи врегулювання трудових спорів, які виникали між працівниками та роботодавцями щодо встановлення та змін умов праці; примирні камери – це органи врегулювання трудових спорів, уповноважені розглядати виключно колективні трудові спори, до складу яких входять працівники, роботодавці та залучений голова (арбітр); третейські суди уповноважені розглядати такі трудові спори, які не були врегульовані примирною камерою. Отже, примирна камера на той час була первинним органом урегулювання колективного трудового спору. І лише в тому випадку, якщо досягти консенсусу через звернення до цієї інституції не вдавалося, сторони мали змогу передати їх трудовий спір на розгляд третейського суду.

Подальшим розвитком правового регулювання порядку вирішення трудових спорів на цьому етапі вважають створення

Правил про примирно-третейські суди і судовий розгляд трудових конфліктів, затверджених постановою ЦВК та РНК СРСР від 29 серпня 1928 року, згідно з якими було встановлено три види розгляду трудових спорів: судовий, примирно-третейський та адміністративний (у порядку підпорядкованості)¹¹. Водночас кардинально інший порядок вирішення трудових спорів був передбачений у Положенні про порядок розгляду трудових спорів, затвердженому Президією Верховної Ради СРСР 1957 року. Відповідно до цього нормативно-правового акта 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 стосовно звільнення, поновлення на посаді, переведення на іншу роботу працівників, які займають посади, зазначені в Додатку 1 до цього Положення, а також спори із питань накладення на цих осіб дисциплінарних стягнень вирішували вищі за порядком підпорядкованості органи¹².

Важливий вплив на розвиток національного законодавства щодо нормативного врегулювання вирішення колективних трудових спорів здійснив Закон Союзу РСР «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» 1989 року. Основні положеннями зазначеного закону передбачають:

- розширення можливості застосування примирних процедур при вирішенні колективних трудових спорів. При цьому саме примирні процедури стали домінантними в контексті врегулювання колективного трудового спору;

- розширення системи гарантій для працівників щодо реалізації ними права на страйк як одного із засобів урегулювання колективного трудового спору;

- спрямування правових норм вказаного нормативно-правового акта на те, щоб сприяти збалансуванню інтересів держави, роботодавців та працівників.

¹¹ Правила о примирительно-третейском и судебном рассмотрении трудовых конфликтов, утв. ЦИК СНК СССР от 29 августа 1928 г. СЗ СССР, 1928. № 56. Ст. 495.

¹² Положение о порядке рассмотрения трудовых споров, утв. Указом Президиума Верховного Совета СССР от 31 января 1957 г. ВВС СССР, 1957. № 4. Ст. 58.

Водночас з урахуванням тогочасної ідеології саме інтереси держави та роботодавців залишалися домінуючими в контексті правового регулювання вирішення, зокрема й колективних трудових спорів. Тож звичайний працівник залишався слабким та незахищеним суб'єктом, а його права – нереалізованими та незахищеними.

Отже, трудове законодавство періоду 1917–1991 рр. передбачало можливість застосування диференційованих способів урегулювання трудових спорів. При цьому більшість із них безпосередньо або в модифікованому вигляді застосовують і до сьогодні.

Період незалежної України. Досліджуючи особливості врегулювання трудових спорів цього періоду, варто наголосити, що здобуття Україною незалежності та проголошення демократичних засад побудови нашої держави обумовило низку змін у правозастосовних процесах. Змін зазнали й нормативні положення, що визначали порядки вирішення трудових спорів. Разом із тим, певний час на території незалежної України повною мірою діяло радянське законодавство, відтак окреслена трансформація відбувалася поступово. У 1992 році був прийнятий Закон 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», який, своєю чергою, передбачав внесення низки змін до глави XV КЗпП, що регулює порядок вирішення індивідуальних трудових спорів. Серед основних положень, які були закріплені цим законом, варто виокремити такі:

- можливість урегулювання індивідуального трудового спору комісією з трудових спорів та районними (міськими) народними судами;
- установа вичерпного переліку індивідуальних трудових спорів, що підлягають безпосередньому вирішенню в районних (міських) народних судах, без попереднього звернення до комісії з трудових спорів;
- створення комісії з трудових спорів, напрацювання порядку, визначення строків звернення працівника до комісії з метою врегулювання трудового конфлікту, напрацювання процедури розгляду трудового спору комісією, прийняття нею рішення, а також його оскарження працівником у судовому порядку;

Теоретичні та практичні проблеми врегулювання індивідуальних та колективних трудових спорів

- установлення правил щодо: поновлення працівника на роботі та зміни формулювань причин звільнення, оплати вимушеного прогулу при затримці виконання рішення про поновлення на роботі працівника, покладення матеріальної відповідальності на службову особу, винну в незаконному звільненні або переведенні працівника, обмеження повороту виконання рішень із трудових спорів, а також задоволення грошових вимог;

- особливості врегулювання трудових спорів, що виникають між деякими категоріями працівників, зокрема між суддями, прокурорсько-слідчими працівниками, працівниками навчальних, наукових та інших установ, представниками органів прокуратури, що мають класні чини, тощо.

Можна констатувати, що запропоновані до КЗпП України зміни заклали модернізовану модель вирішення індивідуальних трудових спорів, 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 суді¹³. Фактично законодавець передбачав диференційовану модель урегулювання індивідуального трудового спору, що давала змогу працівникам звертатися до КТС, а також до суду. Водночас було встановлено й певні фільтри в контексті можливого судового захисту трудових прав та інтересів.

Найбільш вдалою, на наш погляд, є модель вирішення індивідуальних трудових спорів, запропонована у проєкті Трудового Кодексу України, відповідно до якої «індивідуальні трудові спори розглядають суди, рішення яких є обов'язковими» (частина 1 стаття 381 ТК). Відповідно до частини 2 статті 381 ТК працівник може звернутися за захистом своїх прав до комісії з трудових спорів у разі її утворення за місцем роботи цього працівника. Тому судову форму вирішення індивідуальних трудових спорів запропоновано визначати як основну та домінуючу, а вирішення трудового спору комісією з трудових спорів –розглядати як альтернативу до судового їх врегулювання. З огляду на конституційні положення, які

¹³ 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. С. 79.

передбачають право кожного громадянина на судовий захист, окреслений підхід до вирішення індивідуальних трудових спорів, на наш погляд, є більш ефективним та доречним. Погоджуємося із твердженням О. А. Любчика, який наголошував, що нормативно-правове забезпечення вирішення трудових спорів (конфліктів) тісно пов'язане з новітніми спробами кодифікації трудового законодавства, що стало об'єктивною необхідністю його вдосконалення та гармонізації із сучасними тенденціями розвитку суспільства і держави¹⁴.

Щодо вирішення колективних трудових спорів, варто відзначити, що лише в 1998 році був прийнятий Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», положення якого встановлювали особливості вирішення колективних трудових спорів, які виникали в межах одного підприємства, установи чи організації. Аналізуючи положення зазначеного нормативно-правового акта, можна констатувати, що концептуальними приписами цього закону є:

- надання чіткого визначення поняття «колективний трудовий спір»;
- встановлення порядку врегулювання колективного трудового спору примирною комісією, а також порядку безпосереднього створення та функціонування примирної комісії;
- законодавче врегулювання порядку вирішення колективного трудового спору трудовим арбітражем;
- передбачення правового статусу та повноважень Національної комісії з посередництва та примирення;
- встановлення порядку проведення страйку як одного із засобів вирішення колективного трудового спору, а також передбачення юридичної відповідальності за порушення трудового законодавства при вирішенні колективного трудового спору.

Отже, починаючи з 1998 року в незалежній Україні існують два основні нормативно-правові акти, які встановлюють диференційовані правила правового врегулювання індивідуальних та колективних трудових спорів. С. М. Коссак наголошував на єдності судового захисту

¹⁴ Любчик О. А. Кодифікація трудового законодавства України: теорія та практика: монографія. Харків : Константа, 2017. С. 7–25.

трудовах спорів у постійній єдності з матеріальним (трудовим) правом¹⁵. Частково погоджуючись із позицією згаданого науковця, акцентуємо на тому, що судова форма захисту трудових прав працівників допустима лише в контексті вирішення індивідуальних трудових спорів. Водночас національний законодавець до сьогодні не передбачає можливості застосування судової форми захисту трудових прав працівників у випадку виникнення колективного трудового спору. Так, колективні трудові спори (порівняно з індивідуальними) – це спори неповного провадження між найманими працівниками, трудовим колективом (профспілкою) і власником чи уповноваженим ним органом із таких питань: установлення нових або зміни чинних соціально-економічних умов праці виробничого побуту; укладення або зміни колективного договору; виконання колективного договору або його окремих положень тощо. Безпосереднє вирішення в судовому порядку колективних трудових спорів законодавством не передбачено, крім випадків, зазначених у статтях 23–25 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», частина 5 стаття 20, частини 2, 4 стаття 42 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності». Разом із тим, у національній правовій доктрині вчені неодноразово обстоювали позицію щодо необхідності запровадження повноцінної судової форми для врегулювання колективного трудового спору. Зокрема Н. В. Уварова наголошувала, що як окрему форму вирішення колективних трудових спорів необхідно запроваджувати судову. Ця форма вирішення колективних трудових спорів повинна знаходити свій прояв у таких методах, як позовне, наказне та спрощене провадження¹⁶. На наше переконання, право особи на судовий захист не може бути обмеженим, а судова форма має рівною мірою застосовуватися як при вирішенні індивідуальних, так і при вирішенні колективних трудових спорів. Отже, національне законодавство потребує свого вдосконалення в окресленій площині та

¹⁵ Коссак С. М. Особливості судочинства в справах, які виникають з трудових правовідносин: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.03. Львів: Львівський державний університет імені Івана Франка, 1998. С. 160–180.

¹⁶ Уварова Н. В. До проблеми визначення форм вирішення колективних трудових спорів. Актуальні проблеми вітчизняної юриспруденції. 2018. № 1. С. 103–104.

нормативного передбачення ефективної й дієвої судової моделі вирішення колективних трудових спорів.

Євроінтеграційні орієнтири нашої держави обумовили нормативне регламентування альтернативних способів вирішення трудових спорів, зокрема й за рахунок використання процедури медіації. Зазначимо, що у статті 3 Директиви 2008/52/ЄС «Про деякі аспекти медіації у цивільних та комерційних справах» медіацію розглядають як структуровану процедуру, у якій дві або більше сторін намагаються досягти примирення та згоди самостійно, на добровільній основі для вирішення спору між ними за допомогою посередника¹⁷.

На ефективності застосування медіації як альтернативного способу вирішення трудових спорів неодноразово наголошували вітчизняні та зарубіжні науковці. Разом із тим, нормативна можливість застосування процедури медіації в Україні стала можливою лише з 2021 року, коли й було прийнято профільний Закон України «Про медіацію». Проте відповідно до приписів прикінцевих та перехідних положень зазначеного нормативно-правового акта можна констатувати, що медіація може застосовуватися виключно при вирішенні індивідуальних трудових спорів¹⁸. Аналіз нормативних положень вказаного закону дає змогу виокремити низку переваг застосування медіаційної процедури, зокрема:

- добровільність проведення процедури примирення виключно за взаємною згодою сторін трудового конфлікту. При цьому застосування примусу, насильства, погроз чи вчинення будь-яких дій примусового характеру з метою спонукання особи до проведення медіації не допускають;
- гнучкість процедури примирення, яка передбачає можливість самостійного розроблення сторонами та медіатором

¹⁷ Directive 2008/52/EC of the European Parliament and of the Council of 21 May 2008 on certain aspects of mediation in civil and commercial matters. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32008L0052> (дата звернення: 01.05.2024).

¹⁸ Про медіацію. Закон України № 1875-IX від 16.11.2021. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1875-20#Text> (дата звернення: 01.05.2024).

правил проведення медіації, а також можливість внесення до них змін із метою досягнення бажаного результату;

- конфіденційність процедури медіації, що полягає в нерозголошенні навіть самого факту звернення сторін до медіатора, із метою врегулювання трудового конфлікту, а також безпосередньо самої процедури вирішення спору та взаємних поступок, які були здійсненні сторонами;

- рівність сторін трудового спору, а також незалежність та нейтральність медіатора, який має забезпечити ефективність проведення переговорного процесу та побудови рішення, яке задовольняло б інтереси кожної зі сторін конфлікту;

- економічність самої процедури медіації, що обумовлена невеликими фінансовими затратами порівняно зі ставками судового збору.

У наукових студіях панує аргументована думка про те, що інститут медіації є позитивним законодавчим рішенням в Україні, яке скоротить тривалість трудових спорів, видатки на судочинство з державного бюджету, зменшить завантаженість судів. Застосування медіаційної процедури як одного зі способів вирішення трудових спорів має низку переваг як для сторін трудового конфлікту, так і для системи правосуддя загалом, адже сторони трудового спору мають можливість швидко, конфіденційно та безпрограшно врегулювати конфлікт, який має місце, із меншою витратою фінансових ресурсів порівняно із судовою процедурою, а система правосуддя розвантажується через «делегування» врегулювання окремих трудових спорів медіаторам.

Отже, сучасний період розвитку трудового законодавства характеризується розробкою нових правових інструментів вирішення трудових спорів, що знаходять свій об'єктивний вияв у нормативно-правових актах. До сьогодні триває процес адаптації національного законодавства до законодавства Європейського Співтовариства, тому цілком імовірним є розширення в короткостроковій перспективі інструментів урегулювання трудових спорів, які впродовж тривалого часу ефективно застосовують у державах ЄС.

1.2. Поняття трудового спору (конфлікту), види та способи їх вирішення

Конфлікти – невід’ємна частина суспільної взаємодії, що обумовлюється обстоюванням окремими індивідами своїх прав та інтересів. Юридичні конфлікти виникають у різних сферах життєдіяльності людини. Непоодинокими також є конфлікти при реалізації трудових відносин. Зауважимо, що до сьогодні в науці трудового права не сформовано єдине розуміння категорії «трудоий спір», а також не визначено його співвідношення із суміжними правовими категоріями, зокрема й категорією «трудоий конфлікт». Більше того, відсутність нормативного тлумачення аналізованої категорії зумовлює діаметральність доктринальних позицій щодо встановлення її змісту. Тому вважаємо за необхідне сконцентрувати увагу на тлумаченні останньої.

П. Д. Пилипенко трудові спори розглядає як нерегульовані через взаємні переговори розбіжності між суб’єктами трудових правовідносин, що виникають із приводу застосування трудового законодавства або встановлення чи зміни умов праці¹⁹. Науковець наголошує, що трудовий спір буде виникати лише тоді, коли між суб’єктами трудових відносин виникнуть розбіжності щодо практичного застосування тієї чи тієї норми трудового законодавства. Не можемо повною мірою погодитися з таким підходом, оскільки трудові спори виникають також і при порушенні вимог чинного законодавства. Наприклад у разі невиходу на роботу працівника, який відповідно до трудового договору / контракту зобов’язаний виконувати певну трудову функцію, шкоду заподіюють інтересам роботодавця, який зацікавлений у тому, щоб його підприємство, установа, організація функціонували відповідно до визначеного графіка, а всі працівники виконували свою роботу.

Як стверджує В. В. Лазора, трудовими спорами слід визнавати такі розбіжності, які виникають між працівником (працівниками) і роботодавцем унаслідок порушення або

¹⁹ Пилипенко П. Д. Трудове право України : навчальний посібник. П. Д. Пилипенко, В. Я. Буряк, З. Я. Козак; під ред. П. Д. Пилипенко. Київ : Істина, 2005. С. 141.

невиконання норми чинного трудового законодавства, колективних договорів, угод, і при цьому передані на розгляд відповідного юрисдикційного органу²⁰. Згідно з поданим вище твердженням дефініцію поняття «трудовий спір» фактично зводять до того, що це спір, який виникає лише внаслідок порушення або невиконання норми чинного трудового законодавства, що, на нашу думку, не повністю розкриває розглядане поняття.

Водночас перед тим, як перейти до формування власного визначення поняття «трудовий спір», пропонуємо порівняльний аналіз цього поняття із суміжним до нього – «трудовий конфлікт». Зауважимо, що в національній правовій доктрині відсутній єдиний підхід щодо цього питання. Порівнюючи дефініції понять «трудовий конфлікт» і «трудовий спір», зазначимо, що на початку 20-х років минулого століття всі розбіжності в галузі трудових відносин у вітчизняній літературі, законодавстві називали трудовими конфліктами²¹. Поняття «трудовий спір» на той час не вживали, зокрема й через радянську ідеологію, за якої спори між працівниками та роботодавцями були неможливі. Проте із середини 20 століття на території сучасної України поряд із терміном «трудовий конфлікт» починають уживати й термін «трудовий спір». Обидва терміни вживають як рівнозначні.

В. М. Адам, дослідивши документи Міжнародної організації праці (далі – МОП), установив, що МОП пропонує широке тлумачення терміна «спір» і визначає його «як розбіжності чи конфлікт між двома чи більше сторонами стосовно питання, що є предметом їхнього спільного інтересу». Натомість термін «конфлікт» визначає як стан незгоди, розходження, суперечності, протистояння між працівником і роботодавцем, групою працівників, наприклад, профспілкою та роботодавцем, між спілкою чи групою спілок і групою роботодавців²². Словоформи «спір» та «конфлікт» у розумінні МОП

²⁰ Лазор В. В. Правове регулювання трудових спорів, конфліктів і порядок їх вирішення на сучасному етапі. Луганськ, 2004. С. 165.

²¹ Лазор В. В. Поняття трудових спорів, конфліктів та їх позовний і неповозний характер. *Право України*. 2002. № 2. С. 91.

²² Адам В. М. Теоретико-прикладні аспекти вирішення трудових спорів. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія «Юриспруденція»*. 2017. № 29. Том 2. С. 49.

фактично є синонімічними термінами, які позначають одне й те саме правове явище та процедурне становище. Водночас В. А. Мамай наголошує, що поняття «трудовий конфлікт» є ширшим за поняття «трудовий спір». Так, трудовий конфлікт буде мати місце у випадку виникнення розбіжностей між керівником і підлеглим та відсутністю його безпосереднього вирішення в організації, а трудовий спір – це спір, який вирішують у судовому порядку²³.

Проаналізувавши доктринальні позиції, доходимо висновку, що зазначені відмінності мають доволі умовних характер, тому розмежовувати їх, на нашу думку, немає підстав, адже вони по суті визначають одне й те саме правове явище. Отже, у межах нашого дослідження правові категорії «трудовий спір» та «трудовий конфлікт» пропонуємо розглядати як синонімічні. Варто зауважити, що в проєкті Закону України «Про колективні трудові спори» термін «конфлікти» вже не застосовують поряд із терміном «спори» (порівняно з чинним Законом). Водночас застосовують лише термін «спір»²⁴. Вважаємо за доцільне поняття «трудовий спір» визначити як юридичний конфлікт, який виникає між суб'єктами трудових відносин (працівником, колективом працівників, роботодавцем чи іншими суб'єктами) щодо реалізації цими суб'єктами своїх прав та виконання обов'язків.

Зауважимо, що трудові спори (конфлікти) доцільно розглядати в контексті загально-правових (юридичних) конфліктів, що наділені особливими ознаками, які й дають змогу кваліфікувати їх саме як трудові конфлікти. У правовій доктрині склалися різні підходи до виокремлення ознак трудових спорів (конфліктів). Наприклад А. Комаренко зазначає, що обов'язковою ознакою трудового спору є те, що це не просто розбіжності, а тільки ті розбіжності, які передані на розгляд компетентного юрисдикційного органу (КТС, суд, примирна комісія, трудовий арбітраж)²⁵. За такого підходу

²³ Мамай В. А. Співвідношення понять «трудовий спір» і «трудовий конфлікт». *Учені записки ТНУ імені В.І. Вернадського. Серія: юридичні науки.* С. 96.

²⁴ Про колективні трудові спори. Проєкт Закону України. URL : <http://surl.li/zeayob> (дата звернення: 01.05.2024).

²⁵ Комаренко А. М. Поняття трудових спорів: теорія і законодавство. *Правова держава.* 2009. Випуск 11. С. 57.

відбувається суміщення темпорального критерію виникнення трудового спору, тобто трудовий спір виникає не з безпосереднього моменту виникнення протиріч між суб'єктами трудових відносин, а з моменту звернення сторін конфлікту до органу, який відповідно до національного законодавства має цей конфлікт вирішити. Такий підхід видається нам не виправданим, а його практичне застосування загалом може призвести до ситуації, за якої інтереси учасників трудових відносин будуть перебувати у правовому вакуумі невизначеності та нерегульованості.

І. Міщук та В. Пасічнюк на основі порівняльного аналізу досліджували та виокремлювали ознаки понять «трудовий спір» та «трудовий конфлікт». На їхню думку, основними ознаками, які відрізняють трудовий спір від трудового конфлікту, є: а) стійкий характер розбіжностей між сторонами трудового спору; б) їх вирішення в окремо встановленому порядку; в) розгляд спору спеціальним юрисдикційним органом²⁶. Трансформуючи позицію зазначених науковців, але при цьому не проводячи розмежування понять «трудовий спір» та «трудовий конфлікт», можемо констатувати, що ознаками трудових спорів за такого підходу є: стійкість розбіжностей, які виникають між сторонами конфлікту; вирішення спору в установленому порядку; можливість звернення до спеціального юрисдикційного органу для врегулювання наявної суперечки.

Разом із тим, досліджуючи особливості трудових спорів та виокремлюючи їхні основні ознаки, можна констатувати, що характерними ознаками трудових спорів, які відмежовують їх від інших юридичних конфліктів, є:

– характерний суб'єктний склад трудового спору. Як вже було зазначено, трудові спори – це юридичні конфлікти, які виникають між суб'єктами трудових відносин. У такому контексті важливо наголосити, що в урегулюванні трудових конфліктів беруть участь і треті особи, які, наприклад, як представники сторін конфлікту вчиняють дії, спрямовані на досягнення консенсусу. Утім, очевидним

²⁶ Міщук І. В., Пасічнюк В. Б. Теоретичні аспекти трудових спорів: поняття, значення, причини виникнення. *Науковий вісник Херсонського державного університету*. 2014. Вип. 6–2. Том 2. С. 116.

видається те, що ці суб'єкти відіграють лише допоміжну роль, проте безпосередніми учасниками трудового спору не є;

– особливості підстави виникнення. Такі спори виникають виключно при реалізації трудових прав, інтересів або обов'язків;

– особливості щодо врегулювання. Чинне законодавство чітко регламентує порядок вирішення трудових спорів. На сьогодні такі спори можуть врегульовувати як у судовому, так і в позасудовому порядку. Ці процедури (звернення, розгляду, ухвалення рішення) є чітко регламентованими;

– специфічна мета або предмет трудових спорів, що полягає саме в захисті порушених, невизнаних або оспорюваних трудових прав, свобод або інтересів.

Слід зазначити, що трудові спори не однорідні за своєю правовою природою. Їх можна класифікувати за різними підставами та критеріями. Так, загальноприйнятим є розподіл на дві групи: індивідуальні трудові спори та колективні трудові спори. Саме такий розподіл закладений в основу чинного трудового законодавства.

Відповідно до Великого тлумачного словника сучасної української мови термін «класифікація» (від лат. classis – розряд і facio – роблю) означає систему розподілу предметів, явищ або понять на класи, групи тощо за спільними ознаками, властивостями²⁷. Класифікувати трудові спори на певні види означає системно та структуровано підійти до визначення їх ознак, характерних особливостей та суті й на основі класифікаційного критерію здійснити їх розмежування. Окрім того, класифікація трудових спорів буде сприяти: по-перше, ідентифікації юридичного конфлікту як трудового; по-друге, удосконаленню нормативно-правового регулювання юридичних спорів та шляхів їх правового вирішення; по-третє, підвищенню ступеня захисту трудових прав учасників відповідного трудового спору (конфлікту); по-четверте, розширенню доктринальних напрацювань та відповідних наукових підходів у цій площині. При цьому кожен із дослідників проблематики класифікації трудових спорів на види обирає диференційовані критерії її проведення. Такий стан речей опосередкований багатогранністю

²⁷ Великий тлумачний словник сучасної української мови / уклад. і голов. ред. В. Т. Бусел. Київ, Ірпінь : ВТФ «Перун», 2002. С. 432.

трудовах спорів, а також неможливістю розроблення універсального критерію їх розподілу.

Як приклад, Драганова Н. В. зазначає, що всі трудові спори залежно від виду відносин, що містять предмет трудового спору, можна ранжувати в такий спосіб: по-перше, спори, які виникають із трудових відносин – це спори щодо укладення, зміни або припинення трудових відносин; по-друге, спори, які виникають із відносин, що безпосередньо (тісно) пов'язані з трудовими (наприклад, спори щодо підготовки кадрів та підвищення кваліфікації; участі професійних спілок в організації праці, установленні та застосуванні умов праці); по-третє, спори, які виникають із похідних охоронних відносин, урахувавши, що іноді науковці виділяють, крім трудових відносин та відносин, що безпосередньо (тісно) пов'язані з трудовими, ще й т. зв. «похідні охоронні відносини», у межах предмета трудового права²⁸. На думку В. М. Андріїва та І. О. Ізарової, класифікувати трудові спори можна також у такий спосіб: за суб'єктами, змістові, характерові і порядкові розгляду (підвідомчості)²⁹. Безумовно, визнаючи такі підходи цінними в контексті доктринальних досліджень та відповідних наукових пошуків, відзначимо, що, на наше переконання, для класифікації доречно брати за основу підхід законодавця щодо поділу трудових спорів, адже як індивідуальні, так і колективні трудові спори не монолітні за своєю природою, вони можуть виникати з різних підстав, стосовно них може застосовуватися різний порядок їх вирішення, тощо.

Пропонуємо коротко зупинитися на класифікації індивідуальних та колективних трудових спорів.

Щодо класифікації індивідуальних трудових спорів, то, на наше переконання, індивідуальні трудові спори можуть бути класифіковані за такими критеріями: 1) за предметом спору; 2) за порядком його врегулювання; 3) за суб'єктивним складом.

²⁸ Драганова Н. В. Класифікація трудових спорів як необхідна умова визначення порядку та механізму їх вирішення. *Бюлетень Міністерства юстиції України*. 2012. № 8. С. 45.

²⁹ Андріїв В. М., Ізарова І. О. Трудові спори : навчальний посібник. Чернівці : Чернігівський державний інститут права, соціальних технологій та праці. 2011. С. 150.

За предметом спору індивідуальні трудові спори можна поділити на такі: спори щодо прийняття на роботу; спори щодо звільнення з роботи; спори щодо порушення вимог трудової дисципліни; спори щодо режиму роботи та відпочинку; спори щодо оплати праці; спори щодо відшкодування шкоди роботодавцю; спори щодо відшкодування шкоди працівнику тощо. Насправді, перелік категорій спорів залежно від предмета спору надзвичайно широкий. Це пояснюється багатоаспектністю трудових відносин і можливістю виникнення спорів у різних сферах трудових відносин.

Щодо суб'єктного складу, то індивідуальні трудові спори можна розподілити на такі, що виникають з ініціативи роботодавця, чи такі, що виникають з ініціативи працівника.

Аналізуючи питання підвідомчості (юрисдикції) вирішення індивідуальних трудових спорів, варто звернути увагу на такий розподіл: трудові спори, які підлягають вирішенню виключно в судовому порядку; трудові спори, які можуть вирішуватися також із застосуванням альтернативних форм вирішення (наприклад, розгляд спорів із застосуванням медіації чи в комісіях з розгляду трудових спорів).

Щодо класифікації колективних трудових спорів, то відзначимо, що останні можна класифікувати залежно від порядку вирішення (підвідомчості), за предметом спору та залежно від рівня, на якому виникають.

Говорячи про підвідомчість щодо вирішення колективних трудових спорів, слід зазначити, що відповідно до чинного законодавства колективні трудові спори вирішують примирні комісії, а в разі, якщо спір не вдається врегулювати цією комісією, то такий спір розглядає трудовий арбітраж. Зазначимо, що є перелік спорів, які підлягають безпосередньому розгляду трудовим арбітражем. Неоднозначне місце в процедурі врегулювання колективних трудових спорів має страйк, адже одні науковці акцентують увагу на тому, що страйк – це особливий порядок вирішення колективного трудового спору, у той час як інші вказують на тому, що страйк – це ніщо інше, як специфічний засіб врегулювання наявного конфлікту, який є крайнім та застосування якого не повинно призвести до припинення пошуку порозуміння між суб'єктами конфлікту. Більше того, відповідно до статті 17 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» 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). Аналогічні визначення категорії «страйк» містяться у литовському та молдавському трудовому законодавстві. Зокрема, стаття 244 Трудового кодексу Литовської Республіки страйком визнає організоване професійною спілкою або організацією професійних спілок припинення роботи працівників із метою вирішити колективний трудовий спір про інтереси або гарантувати виконання досягнутого при розгляді такого спору рішення³⁰.

У частині першій статті 362 Трудового кодексу Республіки Молдова страйк визначають як добровільну відмову працівників від виконання трудових обов'язків (повністю або частково) в цілях вирішення колективного трудового конфлікту, розпочатого відповідно до чинного законодавства³¹.

Отже, як відповідно до національного законодавства, так і відповідно до законодавства іноземних держав, страйк – це засіб вирішення трудового спору, метою та ціллю якого є врегулювання конфліктної ситуації, яка є між сторонами. На наше переконання, та в межах цього дослідження страйк пропонуємо розглядати виключно як засіб урегулювання колективного трудового спору, але не як спосіб (порядок) його вирішення.

Цікавим для вивчення є питання застосування інших альтернативних форм вирішення для вирішення колективних трудових спорів. Зазначимо, що на сьогодні чинне законодавство України такої можливості не передбачає, зокрема й щодо застосування медіації для вирішення такої категорії спорів. Водночас заслуговує на увагу та більш детальне вивчення доктриною трудового права доцільність застосування медіації для вирішення саме колективних трудових спорів.

³⁰ Трудовой кодекс Литовской Республики : утв. Законом Литовской Республики от 14 сентября 2016 г. № XII-2603. URL : <https://eseimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/77e984b2340a11e8a149e8cfcbedd2503?fwid=k3id7tf7e> (дата звернення: 01.05.2024).

³¹ Трудовой кодекс Республики Молдова от 28 марта 2003 года. URL : <http://lex.justice.md/ru/326757/173> (дата звернення: 01.05.2024).

За предметом колективні трудові спори можна класифікувати на такі види: спори щодо встановлення нових або зміни наявних соціально-економічних умов праці та виробничого побуту; спори щодо укладення чи зміни колективного договору, угоди; спори щодо виконання колективного договору, угоди; спори щодо невиконання вимог законодавства про працю.

Стосовно рівнів виникнення колективних трудових спорів і відповідно класифікації таких спорів, то чинне законодавство виділяє три рівні: 1) виробничий рівень; 2) галузевий рівень; 3) національний рівень. Така класифікація колективних трудових спорів видається однією з найпоширеніших у національній правовій доктрині, більше того, деякі науковці застосовують її також і при класифікації всіх трудових спорів загалом. Однак, такий підхід видається нам невикорисним, оскільки індивідуальні трудові спори завжди носять особистий, індивідуальний характер.

Аналізуючи зазначені рівні і відповідно види колективних трудових спорів, можемо зазначити, що виробничий колективний трудовий спір – це спір, що виникає в межах одного підприємства, установи чи організації між працівниками та роботодавцем щодо реалізації учасниками трудових правовідносин своїх трудових прав та обов'язків. Колективний трудовий спір на галузевому рівні – це трудовий спір, що виникає між працівниками однієї галузі або працівниками, котрі реалізують свої трудові функції на одній території, а також уповноваженими організаціями роботодавців, що здійснюють свою діяльність у тій самій галузі чи на тій самій території. Колективний трудовий спір на національному рівні – це трудовий спір, що виникає між працівниками та роботодавцями декількох галузей (професій), які здійснюють свою діяльність на всій території України³². Детально таку класифікацію колективних трудових спорів досліджував В. В. Лазор, який пропонував виокремлювати суб'єктів останніх. Учений наголошував, що на виробничому рівні суб'єктами колективних трудових спорів є наймані працівники (окремі категорії найманих працівників) підприємства, установи, організації чи їх

³² Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів). Закон України № 137/98-ВР від 03.03.1998. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/137/98-%D0%B2%D1%80> (дата звернення: 27.05.2023).

структурні підрозділи або виборний орган первинної профспілкової організації чи інша уповноважена найманими працівниками організація та роботодавець; на галузевому рівні – наймані працівники підприємств, установ, організацій однієї або декількох галузей (професій), або адміністративно-територіальних одиниць чи виборного органу первинної профспілкової організації, їх об'єднання або інші уповноважені цими найманими працівниками органи та роботодавці, об'єднання роботодавців; зі свого боку, на національному рівні – наймані працівники однієї або декількох галузей (професій) чи виборні органи первинної профспілкової організації або їх об'єднання чи інші уповноважені найманими працівниками органи та роботодавці, об'єднання власників або уповноважені ними органи (представники) на території більшості адміністративно-територіальних одиниць України³³. На наш погляд, за такого підходу відбувається уточнення суб'єктного складу кожного з рівнів колективних трудових спорів, що, безумовно, буде сприяти реалізації правової визначеності, а також зручності ідентифікації того чи іншого колективного трудового спору.

У контексті дослідження класифікації колективних трудових спорів, цікавим видається аналіз досвіду іноземних держав щодо проведення відповідного поділу. У частині першій статті 357 Трудового кодексу Республіки Молдова колективні трудові конфлікти визначають як неврегульовані розбіжності між працівниками (їх представниками) і роботодавцями (їх представниками) щодо встановлення і зміни умов праці (зокрема заробітної плати), ведення колективних переговорів, укладення, зміни і виконання колективних трудових договорів і колективних угод, відмови роботодавця врахувати думку представників працівників при прийнятті на підприємстві правових актів, які містять норми трудового права, а також розбіжності, що стосуються економічних, соціальних і культурних інтересів працівників, які виникли на різних рівнях між соціальними партнерами³⁴. Так,

³³ 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, 2005. С. 13.

³⁴ Трудовой кодекс Республики Молдова от 28 марта 2003 года. URL: <http://lex.justice.md/ru/326757/173> (дата звернення: 01.05.2024).

законодавство Молдови здійснює поділ колективних трудових спорів залежно від предмету виникнення розбіжностей між суб'єктами трудового правовідношення, рівнів виникнення трудових конфліктів, акцентуючи увагу на тому, що учасниками останніх є саме соціальні партнери. Своєю чергою, Трудовий кодекс Литовської Республіки колективні трудові спори класифікує залежно від предмету спору і суб'єктів, які беруть участь у трудовому спорі, на колективні трудові спори про право та колективні трудові спори про інтереси. Відповідно до частини 4 статті 213 Трудового кодексу Литовської Республіки колективний трудовий спір про право – це розбіжність між представниками працівників, з одного боку, і роботодавцем або організаціями роботодавців, з іншого боку, у зв'язку з невиконанням або неналежним виконанням норм трудового права чи взаємних угод. Згідно з частиною 5 цієї статті колективний трудовий спір про інтерес – це розбіжність між представниками працівників, з одного боку, і роботодавцем або організаціями роботодавців, з іншого боку, що виникає у зв'язку з регламентуванням взаємних прав і обов'язків сторін або установленням норм трудового права³⁵.

Отже, литовське законодавство передбачає нормативну класифікацію трудових спорів на спори про право та спори про інтерес, здійснюючи їх пряме законодавче тлумачення та розмежування, що, безумовно, сприяє чіткості та зрозумілості.

Аналізуючи способи вирішення трудових спорів, зазначимо, що інститут розгляду трудових спорів є одним із основних для міжнародно-правового регулювання праці³⁶. У численних рекомендаціях МОП, а саме № 84, 130, 154, 163 тощо, закріплена система засад, які мають домінувати при розгляді та вирішенні трудових конфліктів. З аналізу міжнародних нормативно-правових актів можемо констатувати, що такими засадами є:

³⁵ Трудовой кодекс Литовской Республики: Утв. Законом Литовской Республики от 14 сентября 2016 г. № XII-2603. URL : <https://eseimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/77e984b2340a11e8a149e8cfbedd2503?jfwid=k3id7tf7e> (дата звернення: 01.05.2024).

³⁶ Мельник К. Ю. Трудове право України: підручник. Харків : Діса плюс, 2014. С. 51.

Теоретичні та практичні проблеми врегулювання індивідуальних та колективних трудових спорів

- засада швидкості та оперативності врегулювання конфліктної ситуації, що полягає в забезпеченні якнайшвидшого вирішення спору між суб'єктами трудових правовідносин та налагодження стабільної співпраці, за якої права та інтереси кожної із сторін будуть реалізовані;

- засада дотримання паритетності інтересів працівників та роботодавців, суть якої зводиться до того, що при пошуку консенсусу мають рівною мірою враховувати інтереси кожної зі сторін конфлікту;

- засада домінування примирних процедур при врегулюванні трудових конфліктів, суть якої полягає в тому, що неюрисдикційні форми вирішення трудових спорів мають переважати над юрисдикційними, і суб'єкти конфлікту передусім повинні намагатися врегулювати спір, наявний між ними, через проведення переговорів чи медіації, і лише в тому випадку, якщо в такий спосіб досягти консенсусу сторонам не вдається, останні повинні вдаватися до юрисдикційних процедур захисту своїх трудових прав та інтересів.

Зазначимо, що такі засади носять загальний та рекомендаційний характер для держав. Утім, саме національне законодавство повинно визначати ефективні інструменти захисту трудових прав та інтересів, а також урегулювання конфліктів, які виникають між суб'єктами трудових правовідносин.

Відповідно до національного законодавства способи вирішення трудових спорів диференціюють залежно від виду. Так, з урахуванням статті 221 КЗпП України, індивідуальні трудові спори можуть вирішувати комісії з трудових спорів, а також місцеві загальні суди. На наш погляд, така правова норма сформульована неповно, адже відповідно до нещодавніх змін, обумовлених прийняттям Закону України «Про медіацію», фактично було розширено перелік способів вирішення індивідуальних трудових спорів та передбачено можливість їх урегулювання через застосування процедури медіації. Тому стаття 221 КЗпП України потребує уточнення та доповнення таким текстом: «трудоий спір між працівником і роботодавцем незалежно від форми трудового договору може бути врегульовано через звернення до медіатора та проведення примирної процедури, – медіації з урахуванням положень Закону України «Про медіацію». Особливість вирішення індивідуальних трудових спорів полягає

також у тому, що далеко не всі з них можна вирішувати через застосування альтернативних форм вирішення трудових спорів, адже відповідно до статті 232 КЗпП України чітко нормативно визначається перелік трудових спорів, що підлягають безпосередньому вирішенню в судовому порядку. Інші ж індивідуальні трудові спори (не зазначені в цьому переліку) можуть бути вирішені судом виключно в тому випадку, якщо консенсусу не вдалося досягти через звернення до комісії з трудових спорів. Наявний у законодавстві підхід до вирішення індивідуальних трудових спорів не відповідає людиноорієнтованій та демократичній спрямованості законодавства України. Більше того, вважаємо, що такий підхід суперечить конституційним положенням, які забезпечують можливість захисту прав та свобод людини судом (частина 1 стаття 55 Конституції України). Отже, з урахуванням тенденцій розвитку правової системи України проєвропейським орієнтирам, необхідністю забезпечення входження правової системи України до правової системи ЄС пропонуємо внести зміни до КЗпП України та передбачити можливість суб'єктів індивідуального трудового спору (конфлікту) безпосередньо звертатися до суду з метою його врегулювання. Зі свого боку, за зверненням до примирних комісій пропонуємо закріпити статус альтернативного вирішення індивідуального трудового спору.

Щодо порядку вирішення колективних трудових спорів, то, як слушно зазначають Ротань В. Г., Зуб І. В., Стичинський Б. С., КЗпП України насправді досить поверхнево регламентує відносини щодо вирішення колективних трудових спорів (конфліктів). За змістом стаття 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, установлені законодавством³⁷. Детальний порядок урегулювання цього різновиду трудових спорів визначає Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)». Фактично цей закон визначає два органи, які уповноважені вирішувати аналізований різновид трудових

³⁷ Ротань В. Г., Зуб І. В., Стичинський Б. С. Науково-практичний коментар до законодавства про працю. Київ: Видавництво А.С.К., 2007. С. 13–16.

спорів, а саме: примирні комісії та трудовий арбітраж. До компетенції примирної комісії належить вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) щодо: установлення нових або зміни наявних соціально-економічних умов праці та виробничого побуту; укладення чи зміни колективного договору, угоди. Натомість до компетенції трудового арбітражу належить вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) щодо: виконання колективного договору, угоди або окремих їх положень; невиконання вимог законодавства про працю³⁸. Щодо судового порядку вирішення колективних трудових спорів, то незважаючи на те, що він прямо не передбачений у профільному закону, останній може бути застосований у цілій низці випадків, зокрема:

- під час розгляду заяви роботодавця або уповноваженої ним особи, організації роботодавців, об'єднання організацій роботодавців про визнання страйку незаконним (частина 1 стаття 23 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)»);

- у разі розгляду заяви Національної служби посередництва і примирення про вирішення колективного трудового спору (конфлікту) у випадках, передбачених статтею 24 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», і коли сторонами не враховано рекомендації Національної служби посередництва і примирення щодо вирішення колективного трудового спору (конфлікту) (стаття 25 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)»);

- у випадку оскарження профспілками неправомірних дій або бездіяльності посадових осіб, винних у порушенні умов колективного договору чи угоди (частина 5 стаття 20 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності»);

- у разі невиконання роботодавцем обов'язку щодо створення умов діяльності профспілок, регламентованих колективним договором (частина 2, 4 стаття 42 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності»). Однак очевидним

³⁸ Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів). Закон України № 137/98-ВР від 03.03.1998. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/137/98-%D0%B2%D1%80> (дата звернення: 01.05.2024).

видається те, що розпорощення випадків можливого застосування судового способу вирішення колективного трудового спору суперечить нормативній техніці та не сприяє реальному втіленню останнього на практиці. Вважаємо, що актуальним залишається питання доповнення Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» новою статтею в якій необхідно передбачити перелік випадків, за яких може бути застосований судовий спосіб урегулювання колективного трудового спору.

У межах дослідження способів вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) акцентуємо на тому, що національний законодавець не передбачає можливості застосування альтернативних способів вирішення трудових конфліктів, зокрема й медіації до врегулювання колективних трудових спорів. Проте, на наше переконання, недоречним видається обмеження застосування альтернативних способів вирішення трудових спорів виключно індивідуальними конфліктами, адже останні можуть ефективно та швидко врегулювати спір, який існує між організацією працівників та конкретним роботодавцем, при цьому «споживаючи» менше людських, часових та фінансових ресурсів. Отже, у короткостроковій перспективі видається за необхідне доповнити Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» новим способом вирішення колективного трудового спору (конфлікту) – медіацією.

1.3. Нормативне регулювання вирішення трудових спорів в Україні на міжнародному та національному рівнях

Незважаючи на те, що виникнення конфліктних ситуацій притаманне для людської взаємодії, будь-який юридичний спір (конфлікт) потребує свого врегулювання та вирішення. Очевидно, що трудові спори (конфлікти) як різновид юридичних спорів аналогічно підлягають своєму якнайшвидшому врегулюванню з метою пошуку консенсусу між суб'єктами конфлікту, реалізації їхніх прав, свобод та інтересів, а також забезпечення сталості правових зв'язків, які мають місце між працівником та роботодавцем.

У найбільш загальному розумінні нормативне регулювання вирішення трудового спору – це законодавчо передбачені механізми розгляду та вирішення трудового спору (конфлікту), який виник між працівником та роботодавцем. Фактично це сукупність правових норм, застосування яких дає змогу врегулювати розбіжності між суб'єктами конфлікту. За таких обставин відповідні правові норми взаємопов'язані між собою, характеризуються як зовнішніми, так і внутрішніми зв'язками та утворюють цілісну систему. Як зазначають вітчизняні науковці, вирішення трудового конфлікту і спору повинно відбуватися в установленому державою порядку, крім того, для ефективності вирішення має здійснюватися за допомогою примирно-третейських процедур без звернення в юрисдикційні органи³⁹. Разом із тим, саме державою у відповідних актах законодавства визначений чіткий порядок урегулювання трудового конфлікту. З огляду на це, можемо встановити, що нормативно-правове регулювання (забезпечення) вирішення трудових спорів має такі ознаки: 1) імперативно-диспозитивний метод правового регулювання, який полягає в тому, що, з одного боку, можуть урегулювати спір самостійно, у певних випадках обирати форму врегулювання такого спору, але з іншого боку, також установлені норми, які чітко передбачають порядок, зокрема судового вирішення спору, тому ми можемо говорити про наявність державно-владного складника методу правового регулювання; 2) норми чинного законодавства мають системний, універсальний характер, застосовуються при вирішенні всіх трудових спорів; 3) також норми чинного законодавства щодо врегулювання трудових спорів мають загальнообов'язковий характер; 4) виконують охоронну функцію; 5) метою такого регулювання є захист порушених, невизнаних або оспорюваних трудових прав, свобод та інтересів працівників і роботодавців.

Отже, нормативно-правове регулювання вирішення трудових спорів має низку ознак. Водночас у національній правовій доктрині можна знайти напрацювання науковців в аспекті нормативно-правового забезпечення вирішення трудових спорів

³⁹ Бонтлаб В. В. Конституційні засади захисту трудових прав: науково-теоретичний аспект. *Актуальні проблеми вітчизняної юриспруденції*. 2018. № 4. С. 86–90.

крізь призму правових принципів (засад), що використовують при їх врегулюванні. Наприклад, Єрохін С. В. відзначав, що принципами вирішення колективних трудових спорів є, зокрема, такі 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'язковості 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 спору⁴⁰. Водночас, якщо проаналізувати суть кожного із зазначених принципів, можемо констатувати, що кожен із них рівною мірою може та має реалізовуватися при вирішенні не лише колективних трудових, але й індивідуальних трудових спорів (конфліктів). Зокрема, як при врегулюванні колективного, так і при врегулюванні індивідуального трудового спору, має забезпечуватися рівноправність сторін, останні мають виявляти ініціативу щодо врегулювання наявного між ними конфлікту, сторони повинні зберігати самостійність у виробленні та представленні своєї позиції, а рішення, яке ухвалюють за результатами розгляду відповідного трудового спору, повинно носити обов'язковий характер для всіх сторін трудового спору (конфлікту). Тож вище перераховані засади врегулювання трудових спорів можуть рівною мірою застосовувати як для врегулювання індивідуальних, так і для врегулювання колективних трудових спорів.

Аналізуючи порядок нормативно-правового регулювання вирішення трудових спорів, можемо погодитися з думкою М. І. Іншина, який зазначає, що чинне законодавство, яке регулює порядок вирішення трудових спорів між працівниками і роботодавцями, не відповідає наявним суспільним відносинам, а в деяких випадках і Конституції України, чим порушується її стаття 8, яка встановила правило, за яким закони та інші нормативно-правові

⁴⁰ Єрохін С. В. Роль посередництва у вирішенні колективних трудових спорів (конфліктів): автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05; Харківський національний університет внутрішніх справ. Харків, 2008. 19 с.

акти ухвалюють на основі Конституції України та повинні їй відповідати⁴¹. На наше переконання, така позиція є слушною. На жаль, незважаючи на таку ознаку, як «системність», чинне трудове законодавство також характеризується наявністю застарілих норм, певною неузгодженістю, необхідністю його адаптації до міжнародних вимог та стандартів з огляду на євроінтеграційні процеси в нашій державі. Наголосимо, що національне законодавство є сукупністю нормативно-правових актів, які регулюють правовідносини вирішення трудових спорів, а також пов'язані із ними відносини. У такому контексті варто наголосити, що національне законодавство, яке нормативно забезпечує вирішення трудових спорів, не є монолітним за своєю структурою. Складність дослідження нормативно-правового регулювання вирішення трудових спорів зумовлена також і наявністю різних рівнів їх правового регулювання. Ці рівні являють собою сукупність різних за правовою природою та призначенням нормативно-правових актів, кожен із яких комплексно або частково регулює сферу трудових відносин.

Можемо виділити такі рівні нормативно-правового регулювання вирішення трудових спорів: 1) конституційний; 2) законодавчий; 3) підзаконний; 4) міжнародний. Надалі сконцентруємо увагу на детальному дослідженні останніх.

Аналізуючи перший «конституційний» рівень, варто зазначити, що цей рівень представлено в Основному Законі нашої держави – Конституції України. Конституція закріплює основні засади, орієнтири діяльності нашої держави, зокрема й у сфері трудових відносин, але при цьому положення останньої беруть за основу нормотворці при розробці спеціальних нормативно-правових актів. Так, саме Конституція України є орієнтиром при розробці поточного законодавства.

Погоджуємося з думкою С. Я. Вавженчука, який зазначає, що Конституцію України потрібно розглядати як «ядро» в системі джерел трудового права, оскільки нею фіксують основоположні соціальні, економічні, культурні і трудові права громадян. Конституція виступає законодавчим фундаментом для трансформації

⁴¹ Іншин М. І., Щербина В. І. Трудове право України: підручник. Харків: Діса Плюс, 2014. С. 165.

трудо-правового поля й визначає основний вектор української спільноти⁴².

Щодо основного вектору, який окреслює Конституція, як в аспекті нормативно-правового регулювання трудових відносин, зокрема й вирішення трудових спорів, так і в аспекті загально-правового забезпечення суспільної взаємодії, то доречною видається думка В. Селіванова, який зазначав, що Основний Закон України юридично підтвердив, що насамперед держава і суспільство в цілому офіційно відмовляються від сповідування «державно-центристської» ідеології, яка фактично панувала в колишньому СРСР, і переходять у процесі свого розвитку до «людино-центристської» ідеології, упровадження якої в життєдіяльність суспільства має сприяти гуманізації вітчизняного права, спрямуванню його на людину й забезпеченню сталого діалектичного розвитку суспільства⁴³. Так, Конституція України фактично змінила вектор розвитку нашої держави. Україна з держави радянської та знеособленої перетворилася на державу людиноцентриську, демократичну та соціальну, у якій саме людина є найвищою цінністю, а її права, зокрема й трудові, мають бути реалізовані.

Серед основних трудових прав, які закріплені в Конституції України, можемо виокремити такі: право на працю (стаття 43), право на страйк (стаття 44), право на відпочинок (стаття 45). Як бачимо, Конституція України здійснює декларування основних трудових прав осіб. Ці права мають універсальний характер, спрямовані на задоволення потреби людини у праці, реалізації її трудового потенціалу, однак деталізація нормативного регулювання останніх здійснюється на рівні окремих законів та підзаконних актів спеціального характеру. В. М. Андріїв, досліджуючи основні трудові права, закріплені в Конституції України, визначає останні 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

⁴² Вавженчук С. Я. Система захисту і охорони конституційних трудових прав працівників : монографія. Харків : Диска плюс, 2013. С. 35.

⁴³ Селіванов В. Державну політику в Україні – на правові і наукові засади. *Право України*. 2002. № 12. С. 15.

відображені в національному законодавстві як самостійні, не зведені до інших прав, мінімальні стандарти у цій сфері⁴⁴. Разом із тим, у Конституції України не визначено особливості вирішення трудових спорів та не встановлено способи їх врегулювання. Так, лише у статті 55 Конституції України передбачено, що права і свободи людини і громадянина захищають у суді. Отже, можна стверджувати, що в разі порушення трудових прав, свобод чи інтересів особа може звернутися до суду за їх захистом. Окрім того, наступні частини статті 55 Конституції України передбачають також можливість захисту, зокрема і трудових прав, через звернення до Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини; із конституційною скаргою до Конституційного Суду України; до міжнародних судових установ та міжнародних організацій, членом яких є Україна; через самозахист. Утім, застосування кожного із згаданих способів має свої особливості, не універсальний характер, а застосування окремих із них допускають виключно після використання інших способів захисту. Наприклад звернення до Конституційного Суду України з конституційною скаргою можливе лише в тому випадку, якщо особа вважає, що положення нормативно-правового акта, який був застосований судом при ухваленні остаточного судового рішення відносно неї, не відповідає Конституції України. Своєю чергою, звернення до міжнародних судових установ можливе лише в тому випадку, якщо будуть вичерпані національні способи захисту порушених прав. Отже, Конституція України нормативно передбачає лише загальні орієнтири можливих способів захисту порушених прав, тоді як спеціальні способи врегулювання спорів, зокрема й трудових, залишаються поза нормативно-правовим регулюванням Конституції України. У такому контексті, на думку деяких науковців, це суттєвий недолік Основного Закону, адже фактично відбувається звуження можливих інструментів урегулювання конфліктних ситуацій на конституційному рівні. Проте, на наше переконання, Конституція й повинна встановлювати лише основні засади та орієнтири, а конкретний порядок уже деталізувати інші нормативно-правові акти.

⁴⁴ Андріїв В. М. Юридичний механізм забезпечення трудових прав працівників: монографія. Чернігів. Чернігівський державний інститут права, соціальних технологій та праці. 2011. С. 260–261.

Можемо встановити, що конституційний рівень захисту трудових прав характеризують такі ознаки:

- нормативні положення, що мають загальнообов'язковий та універсальний характер;
- правові приписи Конституції України, що мають вищу юридичну силу щодо положень інших нормативно-правових актів, зокрема й спеціалізованих законів;
- правове забезпечення ефективного функціонування права на працю, забезпечення його практичної реалізації;
- побудова механізму захисту порушених, невизнаних та оскаржених трудових прав, який хоча й має абстрактний характер, але закладає основу нормативно-правового регулювання вирішення трудових спорів у спеціалізованих нормативно-правових актах.

Отже, конституційний рівень вирішення трудових спорів обумовлений положеннями Конституції України, які мають найвищу юридичну силу та являють собою орієнтир для правового регулювання вирішення трудових спорів на рівні спеціальних нормативно-правових актів.

Аналізуючи законодавчий рівень нормативного регулювання вирішення трудових спорів, можемо зазначити, що він репрезентований насамперед кодифікованим актом – Кодексом законів про працю України, а також спеціальними законами та іншими законами, які хоч не є безпосереднім джерелом саме трудового права, але застосовують при вирішенні трудових спорів. Зазначимо, що профільним кодифікованим актом деталізовано встановлено виключно порядок вирішення індивідуальних трудових спорів. Це пов'язано з тим, що нормативний порядок урегулювання колективних трудових спорів визначений профільним законом, положення якого видається недоречним дублювати в кодексі. Таку законодавчу техніку доволі неоднозначно оцінюють представники національної правової доктрини. Наприклад, О. В. Пасічник у дисертації «Вирішення колективних трудових спорів за законодавством України та окремих зарубіжних країн» зазначає, що відсутність у КЗпП України нормативно-правового регулювання порядку вирішення колективних трудових спорів – це суттєвий недолік кодифікованого правового акта, що не був усунений і при

підготовці Трудового кодексу України⁴⁵. Вважаємо позицію автора не зовсім аргументованою, оскільки фактично наявність окремого спеціального закону щодо вирішення трудових спорів не повинна створювати перешкод щодо вирішення колективних трудових спорів. З огляду на правові положення КЗпП України пропонуємо сконцентрувати увагу саме на нормативному регулюванні вирішення індивідуальних трудових спорів. Правовому врегулюванню індивідуальних трудових спорів присвячена окрема глава КЗпП України – глава XV. Так, індивідуальний трудовий спір може бути вирішений у судовому порядку, в комісії з трудових спорів, а також унаслідок проведення медіації.

У межах нашого дослідження пропонуємо сконцентрувати увагу на порядку врегулювання індивідуального трудового спору КТС. Зауважимо, що аналіз нормативних положень КЗпП України, зокрема аналіз статей 223–230, дає змогу виокремити такі особливості зазначеного способу врегулювання трудового конфлікту:

- по-перше, КТС обирають на конкретному підприємстві, в установі чи організації з числа працівників загальними зборами. До складу КТС входять не менше 15 осіб, які обирають зі свого складу голову, її заступників та секретаря комісії (стаття 223 КЗпП України);

- по-друге, КТС має особливий правовий статус, який полягає в тому, що остання відповідно до статті 224 КЗпП України є обов'язковим первинним органом із розгляду трудових спорів, що виникають на підприємствах, в установах чи організаціях. Тобто без попереднього звернення до КТС із метою врегулювання конфліктної ситуації між працівником та роботодавцем суб'єкти конфлікту не можуть звернутися до суду для безпосереднього розгляду юридичного спору між ними, окрім випадків, установлених законом. Це положення вітчизняного законодавства видається доволі суперечливим, зокрема таким, що суперечить Конституції України та реалізації громадянами України їхнього права на безпосередній захист своїх прав та інтересів у судовому порядку. З іншого боку, діяльність КТС покликана забезпечити розвантаження судової

⁴⁵ Пасечник О. В. Вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) за законодавством України та окремих зарубіжних країн : дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Одеса, 2021. С. 23.

системи, являючи собою своєрідний фільтр звернення до суду за захистом (стаття 224 КЗпП України);

- по-третє, КЗпП України прямо визначає строк, у межах якого працівник може звернутися до КТС за захистом свого порушеного права. Такий строк обмежений трьома місяцями із дня, коли працівник дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права, окрім спорів щодо нарахування заробітної плати, де немає жодного обмеження щодо строку звернення до КТС (стаття 225 КЗпП України);

- по-четверте, КЗпП України чітко передбачає порядок розгляду індивідуальних трудових спорів у КТС. Трудовий спір розглядають у присутності працівника, який подав заяву про розгляд індивідуального трудового спору, а також у присутності представників роботодавця. Розгляд індивідуального трудового спору без участі працівника допускають лише за умови письмової згоди на це працівника. Окрім того, розгляд спору КТС обмежений чіткими строками: комісія з трудових спорів зобов'язана розглянути трудовий спір у десятиденний строк із дня подання заяви. Окрім того, 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 (стаття 226 КЗпП України);

- по-п'яте, за результатами розгляду індивідуального трудового спору КТС ухвалює рішення більшістю голосів її членів, присутніх на засіданні, яке у триденний строк має надаватися працівнику та роботодавцю. Якщо сторони або одна зі сторін трудового спору не погоджуються з висновком КТС, то в межах десятиденного строку останні можуть оскаржити такий висновок у суді.

Отже, розгляд індивідуальних трудових спорів КТС нормативно регулює КЗпП України, який визначає як процедуру формування КТС, так і безпосередньо розгляд останньою індивідуального трудового спору. Разом із тим, у національній правовій доктрині до сьогодні не сформульовано єдиного підходу до визначення правового статусу розгляду спору у КТС.

М. І. Іншин, В. І. Щебрина, С. В. Вишневецька, С. Я. Вавженчук, В. Л. Костюк та інші зазначають, що досудове врегулювання індивідуального трудового спору провадять крізь призму діяльності

КТС⁴⁶. Зазначені автори розглядають діяльність КТС саме в аспекті досудової процедури врегулювання трудового спору (конфлікту). Існує також позиція в доктрині трудового права, що вирішення індивідуального трудового спору в діяльності КТС має характер не досудового, а позасудового врегулювання конфлікту, що обумовлено концептуально різним змістом зазначених процедур. Досудове врегулювання спору завжди має добровільний характер, здійснюється на основі вільного волевиявлення учасників трудового конфлікту з метою пошуку консенсусу для врегулювання спірної ситуації.

Позасудове регулювання, зокрема урегулювання трудового спору, – це врегулювання останнього в порядку, установленому національним законодавством уповноваженим органом, окрім суду. Таке регулювання має імперативний характер, а сторони позбавлені вільного волевиявлення щодо обрання його застосування чи незастосування. На нашу думку, розгляд справи в КТС більш доцільно зараховувати все-таки саме до досудових форм вирішення спору. Класичною позасудовою формою є медіація, яка не залежить від судового процесу, оскільки сторони конфлікту можуть проводити медіацію як досудового процесу, так і паралельно із судовим розглядом, а також фактично й після ухвалення рішення судом. Розгляд справи в КТС відбувається все-таки до звернення до суду.

Розгляд трудового спору в КТС на сьогодні насправді викликає чимало зауважень, оскільки: 1) не на всіх підприємствах створені такі органи; 2) незалежність цих органів від роботодавця; 3) ефективність і результативність розгляду справ КТС; 4) недосконалість повноважень КТС; 5) відсутність паритетного підходу до формування КТС.

Крім того, досудова процедура врегулювання індивідуальних трудових спорів має сприяти посиленню гарантій трудових прав працівників, забезпечити їх сталість та стабільність, посилювати механізми захисту трудових прав, із урахуванням міжнародно-правового регулювання праці⁴⁷. Отже, розгляд індивідуального

⁴⁶ Трудове право України: підручник / за заг. ред. М. І. Іншина, В. Л. Костюка. Київ : Юрінком Інтер, 2017. 600 с.

⁴⁷ Мельник К. В. Гармонізація норм національного трудового законодавства та міжнародних норм у сфері захисту трудових прав

трудового спору КТС характеризує низка специфічних ознак, що були окресленні вище.

Аналізуючи спеціальні закони, що регламентують порядок вирішення трудових спорів, насамперед слід виокремити Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)». Фактично цей закон передбачає функціонування двох основних органів вирішення колективних трудових спорів: примирної комісії та трудового арбітражу. Примирна комісія – це орган, призначений для вироблення рішення, що може задовольнити сторони колективного трудового спору (конфлікту), який складається із представників сторін, а трудовий арбітраж – це орган, що ухвалює рішення по суті трудового спору (конфлікту), який складається із залучених сторонами фахівців, експертів та інших осіб. Як стверджує 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, наданні останнім властивостей прогнозування й 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 й цивілізовано дійти згоди з (тих) питань, що виникли під час колективно-договірного регулювання трудових та тісно пов'язаних з ними відносин. Держава, установлюючи правові межі діяльності сторін колективного трудового спору, визначає умови, форми і принципи спільного їх існування у процесі задоволення своїх потреб та інтересів у сфері праці⁴⁸. Погоджуючись із вищевказаною позицією, зазначимо, що звернення сторін конфлікту до примирних органів із метою вирішення трудового спору має низку переваг, зокрема:

працівників : автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05; НАН України, Інститут держави і права ім. В. М. Корецького. Київ, 2011. С. 18.

⁴⁸ Єрохін С. В. Роль посередництва у вирішенні колективних трудових спорів (конфліктів) : автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05; Харківський національний університет внутрішніх справ. Харків, 2008. 19 с.

Теоретичні та практичні проблеми врегулювання індивідуальних та колективних трудових спорів

- пряму комунікацію сторін конфлікту чи їх посередників між собою з метою досягнення консенсусу задля вирішення конфлікту;
- безоплатність процедури врегулювання спору, а також відсутність чітких темпоральних меж щодо вирішення конфлікту (у цьому контексті відзначимо, що не завжди необмеженість у часі сприяє якісному вирішенню трудового спору, адже на практиці зустрічаються зловживання окремими сторонами з метою затягування врегулювання конфлікту, що породжує собою правову невизначеність);
- можливість залучення до вирішення трудового спору посередників, представників, спеціалістів та окремих осіб, які мають спеціальні знання, із метою пошуку консенсусу;
- обов'язковість рішення для учасників конфлікту та необхідність суворого його виконання.

Зазначимо, що на сьогодні вже розроблено проєкт Закону України «Про колективні трудові спори». Цей проєкт передбачає зовсім інші підходи до вирішення саме колективних трудових спорів, зокрема: 1) колективні трудові спори поділяють на спори про інтереси та спори про права, і від цього також залежить порядок їх вирішення; 2) для вирішення колективних трудових спорів застосовують позасудові способи їх вирішення, за винятком випадків, коли колективні трудові спори можуть розглядати в суді відповідно до законодавства; 3) способами вирішення колективних трудових спорів є переговори, трудова медіація та трудовий арбітраж; 4) у колективних трудових спорах про інтереси трудова медіація є обов'язковою стадією вирішення спору; 5) передбачені підстави застосування судової форми вирішення колективних трудових спорів, а також інші доволі цікаві та певною мірою новаторські положення⁴⁹.

Щодо законодавчого рівня вирішення трудових спорів слід зазначити, що він також представлений у нормативно-правових актах, які регламентують не лише порядок вирішення саме трудових спорів, а можуть бути застосовувані й при вирішенні спорів загалом. У цьому випадку йдеться про Цивільний процесуальний кодекс

⁴⁹ Про колективні трудові спори. Проєкт Закону України. URL : <http://surl.li/obkymk> (дата звернення: 01.05.2024).

України, який визначає порядок звернення до суду, відкриття провадження у справі, розгляд справи в суді першої інстанції, ухвалення рішення, можливість апеляційного, касаційного оскарження, а також перегляду справи за нововиявленими або винятковими обставинами. Оскільки трудові спори відповідно до статті 19 ЦПК України розглядають у порядку цивільного судочинства, то можемо стверджувати, що цей законодавчий акт застосовують для вирішення трудових спорів.

Ще одним джерелом права при вирішенні трудових спорів є Закон України «Про медіацію». Медіація як спосіб альтернативного вирішення юридичних спорів, зокрема і трудових конфліктів, широко поширена у країнах ЄС. 21 травня 2008 року Європейський Союз прийняв Директиву 2008/52/ЄС Європейського Парламенту та Ради Європейського Союзу, метою якої є спрощення доступу до методів альтернативного врегулювання спорів і сприяння мирному вирішенню спорів через стимулювання використання медіації та забезпечення збалансованих взаємовідносин між медіацією та судовим провадженням. Пункт 8 Преамбули до Директиви 2008/52/ЄС установлює, що положення цієї Директиви застосовуватимуться лише до медіації в міжнародних спорах, але ніщо не повинно заважати державам-членам застосовувати ці положення також у внутрішніх медіаційних процесах⁵⁰. Проте до 2021 року в національному правопорядку не було профільного нормативно-правового акта, який би забезпечував правове регулювання використання такого способу вирішення юридичних, зокрема й трудових спорів. При цьому науковці й практики повсякчас наголошували на необхідності запровадження такої форми вирішення спорів у національному законодавстві. Наприклад Г. С. Гончарова звертала увагу на те, що медіація має цілу низку переваг порівняно з розглядом справи в суді, серед яких: по-перше, медіація забезпечує швидкість; по-друге, відсутність чітких процедурних меж сприяє більш вільній атмосфері та готовності сторін конфлікту до співпраці; по-третє, рішення, яке досягнуто через консенсус, надалі зазвичай виконують; по-четверте, медіація сприяє

⁵⁰ Про деякі аспекти медіації у цивільних та комерційних справах : Directive 2008/52/EC. URL : https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/994_a95 (дата звернення: 01.05.2024).

комунікації між сторонами⁵¹. Зі свого боку, М. М. Шумило зазначав, що судова статистика об'єктивно свідчить про те, що кількість справ щодо розгляду індивідуальних трудових спорів залишається надмірною⁵². Таким чином, запровадження медіації в національний правопорядок є об'єктивно необхідним та нагальним. Разом із тим, відповідно до конструкції її застосування при вирішенні трудових спорів вітчизняний законодавець прямо обмежив можливість її використання виключно при врегулюванні індивідуальних трудових спорів. У цьому контексті О. О. Яковенко, порівнюючи українську національну систему вирішення колективних трудових конфліктів з умовно загальноєвропейською, констатує, що задекларований її варіант є доволі сучасним та гармонійним, хоча й не позбавленим певних недоліків. До недоліків системи вирішення колективних трудових спорів науковець зараховує те, що європейським країнам притаманна наявність альтернативи для вільного вибору сторонами процедури та органу вирішення конфлікту. Українська система відрізняється жорсткою регламентацією можливості застосування тих чи тих процедур та їх послідовності для визначеного виду конфлікту, що не завжди відповідає критерію ефективності; для вирішення колективних трудових спорів не передбачено можливості звернення до юрисдикційного органу (суду), відсутні спеціалізовані суди для розгляду трудових спорів; неефективне представництво інтересів робітників та роботодавців⁵³. Одним із суттєвих недоліків національної системи вирішення колективних трудових спорів є те, що в ній не передбачено можливості звернення до незалежного та неупередженого посередника – медіатора та проведення процедури медіації з метою віднайдення консенсусу та формування так званого «win-win solution».

⁵¹ Гончарова Г. С. Мирова угода та медіація: загальні риси та відмінності між ними. *Право та інновації*. 2013. № 4. С. 126–136.

⁵² Шумило М. Медіація як інструмент вирішення трудових спорів: невичерпний ресурс для розвантаження судової системи. URL : <https://yurgazeta.com/publications/practice/trudove-pravo/mediaciya-yak-instrument-virishennya-trudovih-sporiv> (дата звернення: 01.05.2024).

⁵³ Яковенко О. О. Узагальнення досвіду європейських країн у вирішенні колективних трудових конфліктів. *Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки*. 2010. № 3. Т. 2. С. 89.

Отже, з урахуванням того, що в національному правопорядку вже є профільний закон, який визначає процедуру медіації, установлює порядок її проведення та принципи врегулювання конфлікту між сторонами, видається доречним унести зміни до Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» та нормативно передбачити застосування медіаційної процедури з метою їх вирішення.

До законів, які певною мірою також регламентують порядок вирішення трудових спорів, можна віднести Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», де стаття 26 безпосередньо закріплює за професійними спілками право представляти інтереси працівників при вирішенні колективних трудових спорів (конфліктів) у порядку, установленому законодавством. Представники профспілок беруть участь у діяльності примирних комісій, трудових арбітражів та інших органів, які розглядають колективний трудовий спір (конфлікт).

Підзаконний рівень представлений підзаконними нормативно-правовими актами, зокрема:

- Наказ Національної служби посередництва та примирення від 01.12.2020 року № 67 «Про затвердження Положення про примирну комісію», у якому визначають завдання, функції та порядок формування і діяльності примирної комісії, установлюють правові норми щодо розгляду вимог сторони найманих працівників/профспілки або роботодавця примирною комісією з метою вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)⁵⁴.

- Наказ Національної служби посередництва та примирення від 01.12.2020 року № 68 «Про затвердження Положення про трудовий арбітраж», який регулює порядок утворення та діяльності трудових арбітражів і встановлює правові норми щодо розгляду вимог сторони найманих працівників/профспілки або роботодавця

⁵⁴ Про затвердження Положення про примирну комісію. Наказ Національної служби посередництва та примирення від 01.12.2020 року № 67. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0067299-20#Text> (дата звернення: 01.05.2024).

(далі – Сторона) з метою вирішення колективного трудового спору (конфлікту)⁵⁵.

Аналізуючи міжнародний рівень нормативно-правового регулювання вирішення трудових спорів, слід зазначити, що цей рівень представлений як загальними актами, які поміж іншого також застосовують для регулювання вирішення трудових спорів, так і нормативно-правовими актами, які безпосередньо застосовують для вирішення саме трудових спорів.

Зазначений аналіз пропонуємо розпочати з дослідження положень Загальної декларації прав людини (1948 року). Загальна декларація прав людини – це міжнародно-правовий акт, у якому нормативно закріплюють базові та основоположні права людини, що мають реалізовуватися у правових, демократичних та людиноорієнтованих державах. Окрему увагу в цьому акті приділяють соціальним правам, зокрема праву на працю. Якщо проаналізувати статтю 23 Загальної декларації прав людини, то можна встановити, що вона закріплює право кожного на захист своїх інтересів через право створення професійних спілок та участі в них⁵⁶. Отже, уже на той час право на створення професійних спілок із метою участі в них та захисту своїх трудових прав визначали як одне з основоположних прав, що має реалізовуватися в кожному національному порядку та на міжнародному рівні загалом. Положення Загальної декларації прав людини вдосконалені в Міжнародному пакті про економічні, соціальні й культурні права. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права закріплює дві основні гарантії щодо вирішення трудових спорів, а саме: гарантії через створення та функціонування професійних спілок

⁵⁵ Про затвердження Положення про трудовий арбітраж. Наказ Національної служби посередництва та примирення від 01.12.2020 року № 68. URL : https://zakononline.com.ua/documents/show/508463_698205 (дата звернення: 01.05.2024).

⁵⁶ Загальна декларація прав людини. Прийнята і проголошена резолюцією 217A (III) Генеральної Асамблеї ООН від 10.12.1948. URL : https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_015#Text (дата звернення: 01.05.2024).

та гарантії через проведення страйку⁵⁷. Зазначені положення є підґрунтям для розробки Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)».

У продовження дослідження міжнародного рівня нормативного регулювання вирішення трудових спорів констатуємо, що цілісна система міжнародних стандартів урегулювання трудових конфліктів передбачена рекомендаціями та конвенціями Міжнародної організації праці (МОП). Серед останніх можемо виокремити:

- Конвенцію МОП № 154 «Про сприяння колективним переговорам» 1981 року, де передбачено, що розв'язання трудових конфліктів має відбуватися через проведення колективних переговорів, а самі процедури врегулювання трудових конфліктів мають формуватися в такий спосіб, щоб сприяти колективним переговорам та врегулювання трудових спорів у позаюрисдикційному порядку⁵⁸;

- Конвенцію МОП № 98 «Про застосування принципів права на організацію і на ведення колективних переговорів», яка закріплює право працівника на належний захист від будь-яких дискримінаційних дій, спрямованих на обмеження свободи об'єднання в галузі праці. Окрім того, не допускалося будь-яке втручання організації працівників і роботодавців у діяльність одна одної⁵⁹;

- Конвенцію МОП № 135 «Про захист прав представників працівників на підприємстві та можливості, що їм надаються», де встановлено, що представники працівників на підприємстві користуються ефективним захистом від будь-якої дії, яка може завдати їм шкоди, зокрема і звільнення, що ґрунтується на їхньому

⁵⁷ Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права. URL : https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_042#Text (дата звернення: 01.05.2024).

⁵⁸ Про сприяння колективним переговорам. Конвенція МОП № 154 1981 року. URL : https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_006#Text (дата звернення: 01.05.2024).

⁵⁹ Про застосування принципів права на організацію і на ведення колективних переговорів. Конвенція МОП № 98. URL : https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_004#Text (дата звернення: 01.05.2024).

статусі чи на їхній діяльності як представників працівників, чи на їхньому членстві у профспілці або на їхній участі в профспілковій діяльності тією мірою, якою вони діють відповідно до чинного законодавства чи колективних договорів або інших спільно погоджених умов⁶⁰;

- Конвенцію МОП № 158 «Про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця» від 1982 року, яка передбачала перелік законних та незаконних підстав припинення трудових відносин із працівником, а також процедуру оскарження незаконного звільнення. Зокрема передбачалося, що працівник, який вважає, що його звільнили необґрунтовано, має право оскаржити це рішення, звернувшись до такого безстороннього органу як суд, трибунал у трудових питаннях, арбітражний комітет чи до арбітра⁶¹.

Отже, міжнародний рівень нормативного забезпечення вирішення трудових спорів обумовлений положеннями як загально-правових, так і спеціальних нормативно-правових актів, постулати яких і були взяті за основу національним законодавцем у контексті розробки національного нормативного механізму вирішенні індивідуальних та колективних трудових спорів.

⁶⁰ Про захист прав представників працівників на підприємстві та можливості, що їм надаються. Конвенція МОП № 135. URL : https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_186#Text (дата звернення: 01.05.2024).

⁶¹ Про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця. Конвенція МОП № 158 від 1982 року. URL : https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_005#Text (дата звернення: 01.05.2024).

РОЗДІЛ 2

ДОСУДОВЕ ТА ПОЗАСУДОВЕ ВРЕГУЛЮВАННЯ ІНДИВІДУАЛЬНИХ ТРУДОВИХ СПОРІВ

2.1. Поняття та особливості досудового врегулювання розбіжностей сторін трудового договору комісіями з трудових спорів

Національне трудове законодавство встановлює диференційований порядок врегулювання індивідуальних та колективних трудових спорів. Зазначені порядки передбачені різними нормативно-правовими актами та мають різну правову природу. Зокрема порядок врегулювання колективного трудового спору встановлений Законом України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)». Своєю чергою, вирішення індивідуальних трудових спорів нормативно врегулює положення Кодексу Законів про працю України, де цьому питанню присвячено окрему главу – главу XV «Індивідуальні трудові спори». Ця глава здійснює нормативне забезпечення створення комісій із трудових спорів, порядок їх функціонування, а також порядок розгляду трудових спорів.

Відповідно до статті 224 КЗпП України комісія з трудових спорів є обов'язковим первинним органом із розгляду трудових спорів, що виникають на підприємствах, в установах, організаціях, за винятком спорів, зазначених у статтях 222, 232 КЗпП України. Отже, можемо констатувати, що КТС для певних категорій трудових спорів є обов'язковим, і таку обставину можна розглядати як передумову права на звернення до суду; КТС характеризують виключною юрисдикцією: комісії створюють на певних підприємствах, установах, організаціях, де можуть розглядати індивідуальні трудові спори

щодо конфліктів, які виникли на цьому підприємстві, в установі, організації.

Аналіз чинного законодавства дає підстави виділити передусім такі ознаки, як обов'язковість та первинність. Водночас саме ці характеристики широко критикують у межах національної правової доктрини. Як зазначає Л.Семенко, судовий захист є найважливішою юридичною гарантією прав і свобод людини та громадянина⁶². Проте встановлення обов'язковості первинного врегулювання індивідуального трудового спору комісією з трудових спорів фактично обмежує реалізацію права особи на судовий захист її трудового права, що вочевидь недопустимо. На цьому наголошує й Конституційний Суд України. Зокрема в рішенні від 09 липня 2002 року № 15-рп/2002 у справі за конституційним зверненням Товариства з обмеженою відповідальністю «Торговий Дім «Кампус Коттон клуб» щодо офіційного тлумачення положення частини 2 статті 124 Конституції України (справа про досудове врегулювання спорів) зазначено, що «положення частини 2 статті 124 Конституції України щодо поширення юрисдикції судів на всі правовідносини, які виникають у державі, в аспекті конституційного звернення необхідно розуміти так, що право особи (громадянина України, іноземця, особи без громадянства, юридичної особи) на звернення до суду за вирішенням спору не може бути обмежено законом, іншими нормативно-правовими актами»⁶³. Отже, будь-який нормативний припис національного законодавства, який обмежує можливість працівника звернутися за захистом свого невизнаного, порушеного чи оспорюваного права до суду, є таким, що прямо суперечить конституційним положенням, що передбачають безперешкодність реалізації судового захисту всіх прав людини та громадянина в Україні.

⁶² Семенко Л. Органи, що розглядають індивідуальні трудові спори. *Бюлетень Міністерства юстиції України*. 2010. № 5. С. 101.

⁶³ Рішення Конституційного Суду України від 09 липня 2002 р. № 15-рп/2002 у справі за конституційним зверненням Товариства з обмеженою відповідальністю «Торговий Дім «Кампус Коттон клуб» щодо офіційного тлумачення положення ч. 2 ст. 124 Конституції України (справа про досудове врегулювання спорів). *Вісник Конституційного Суду України*. 2002. № 4. Ст. 17.

Аналіз судових рішень дає змогу констатувати, що національні суди фактично обмежують право особи на судовий захист її трудових прав, якщо індивідуальних трудовий спір не був раніше врегульований комісією з трудових спорів. Зокрема ухвалою Куликівського районного суду Чернігівської області у справі № 737/268/17, провадження №2/737/175/17 від 22 березня 2017 року було відмовлено у відкритті провадження за позовом ОСОБА_1 до Куликівської районної державної лікарні ветеринарної медицини, начальника Куликівської районної державної лікарні ветеринарної медицини ОСОБА_2 про витребування документів та зобов'язання начальника Куликівської районної державної лікарні ветеринарної медицини ОСОБА_2 виконати статті 5, 8, 13 Закону України «Про охорону праці» та Кодексу Законів про працю України. У мотивувальній частині суддя зазначив, що: ОСОБА_1 із зазначеним трудовим спором не зверталась до комісії з трудових спорів, а відразу звернулася до суду, що є порушенням норм КЗпП України та норм ЦПК України, тому що зазначений спір спочатку підлягає вирішенню в комісії з трудових спорів відповідно до її компетенції (стаття 224), а потім у разі незгоди працівника з рішенням комісії цей спір може бути вирішений у суді⁶⁴. Проаналізувавши Єдиний реєстр судових рішень, можна зазначити, що аналогічних за змістом ухвал є чимало. Тобто фактично суди розглядають звернення в комісію з трудових спорів, як передумову права на пред'явлення позову. І не виконавши вимогу щодо звернення до комісії, провадження у справі не може бути відкрите. З одного боку, це загальновизнана судова практика багатьох країн встановлювати різного роду процесуальні фільтри на звернення до суду, а з іншого – такі обмеження можуть бути розцінені як звуження права особи на судовий захист, що гарантовано Конституцією України.

У цьому контексті вбачаємо проблематику щодо наявного в національному законодавстві статусу комісії з трудових спорів саме як первинного та обов'язкового органу щодо їх врегулювання. Релевантним до правової системи сьогодення, за нашим

⁶⁴ Ухвала Куликівського районного суду Чернігівської області у справі №737/268/17, провадження № 2/737/175/17. URL : <https://reyestr.court.gov.ua/Review/65477528> (дата звернення: 01.05.2024).

переконанням, є підхід, запропонований у проєкті Трудового кодексу України, а саме у статті 382 ТК, положеннями якої передбачено, що індивідуальні трудові спори розглядають суди, рішення яких є обов'язковими. Зі свого боку, виключно за своїм бажанням працівник може звернутися за захистом своїх прав до комісії з трудових спорів у разі її утворення за місцем роботи працівника. З огляду на це, пріоритетним є розгляд судового порядку врегулювання індивідуального трудового спору, що відповідає чинним положенням Конституції України, а також практиці Конституційного Суду України.

Вважаємо за доцільне законодавчо передбачити норму, відповідно до якої розгляд у комісії буде добровільним, де трудовий спір розглядатиметься як одна із альтернативних форм його врегулювання, що застосовуватиметься лише в разі наявності добровільної згоди обох сторін конфлікту. Такої самої думки дотримується й В. Я. Буряк, який наголошує, що комісія з трудових спорів має стати примирним органом під час вирішення індивідуальних трудових спорів. Вона повинна застосовувати примирні процедури для досягнення компромісу під час їх вирішення та примирення сторін⁶⁵. Більше того, О. І. Кисельова вважає, що комісія з трудових спорів має бути обов'язково створена в усіх юридичних особах незалежно від форм власності як орган, який за своєю суттю буде примирним органом, а не органом, який поновлює порушені права⁶⁶. Отже, у правничих наукових колах наголошують на тому, що КТС повинна носити статус примирного та альтернативного органу врегулювання індивідуального трудового спору, що виникає в межах конкретного підприємства, установи чи організації. За таких умов досудове врегулювання має добровільно ініціюватися учасниками індивідуального трудового спору.

Концепт, який на сьогодні визначає національний законодавець, не дає змоги застосовувати порядок урегулювання

⁶⁵ Буряк В. Я. Роль соціального партнерства при вирішенні трудових спорів. *Вісник Львівського університету. Серія юридична.* 2005. № 41. С. 60.

⁶⁶ Кисельова О. І. Правове регулювання вирішення індивідуальних трудових спорів : автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Луганськ, 2011. С. 13.

індивідуального трудового спору в КТС саме в аспекті альтернативного, добровільного та досудового способу вирішення трудового спору. Вважаємо, що в окресленому контексті КЗпП України потребує змін, спрямованих на демократизацію процесу вирішення трудових спорів із передбаченням безперешкодного права приватного суб'єкта на звернення до суду задля вирішення індивідуального трудового спору, а також альтернативного врегулювання останнього в разі добровільного звернення до КТС. До сьогодні на практиці застосовують підхід, згідно з яким особа в більшості випадків отримує право на судовий захист її порушеного, невизнаного та оспорюваного права або інтересу виключно в разі попереднього звернення до КТС. Тому надалі пропонуємо сконцентрувати увагу на особливостях організації КТС, процедурі розгляду індивідуального трудового спору, а також можливості оскарження рішень, які були ухвалені КТС.

Питання щодо організації діяльності КТС регламентовані статтею 223 КЗпП України. Водночас теоретики та практики звертають увагу на певні проблемні питання, які пов'язані зі створенням та діяльністю цього органу.

Дискусійність та складність застосування досудової процедури врегулювання індивідуальних трудових спорів у КТС пов'язані з 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) недосконалість правового статусу, зокрема повноважень КТС; 5) відсутність паритетного підходу до формування КТС, урахування інтересів роботодавця та працівників; 6) відсутність належного кадрового забезпечення КТС; 7) недосконалість 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 стабільність⁶⁷.

⁶⁷ Кохан Н. В. Гарантії трудових прав працівників та шляхи їх удосконалення: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05; Одеська національна юридична академія. Одеса, 2008. 20 с.

Проаналізувавши проблемні питання чинного законодавства щодо регулювання питань створення та діяльності КТС, пропонуємо виокремити деякі з них та визначити шляхи їх вирішення.

Одним із проблемних є питання щодо якісного складу такої комісії. Так, чинне законодавство встановлює лише нормативну кількість осіб, які мають входити до КТС. На це свого часу звертав увагу Я. А. Слісаренко, який зазначав, що норми статті 223 КЗпП не передбачають важливих положень, зокрема щодо меж кількісного складу комісії, вимог до членів КТС (щодо освітнього цензу, кваліфікації, спеціалізації, досвіду роботи у відповідній сфері спору, який розглядають). Це також сприяє порушенню конституційних прав працівників на рівність, що виражається у створенні різних процедур діяльності комісій на різних підприємствах⁶⁸.

Для того, щоб ефективно врегульовувати трудові спори, необхідні спеціальні вміння та навички, а також, звісно, бажання. Вважаємо, що залишення на розсуд загальних зборів підприємства, установи, організації вимог до членів КТС може призвести до порушення конституційних прав працівників та фактичного передавання врегулювання індивідуального трудового спору до компетенції некваліфікованих «арбітрів», що вочевидь не буде сприяти реальному захисту та відновленню порушених трудових прав. З огляду на це, чинне законодавство має бути вдосконалене в цьому аспекті, зокрема, необхідно нормативно закріпити вимоги до осіб, які можуть бути членами КТС.

Наступне проблемне питання обумовлене створенням КТС на підприємствах, установах та організаціях, де працює менше 15 осіб. КЗпП передбачає можливість безпосереднього звернення працівника до суду для врегулювання трудового спору у випадку нестворення в організації роботодавця КТС. Однак чи видається виправданим обмеження створення КТС на підприємствах, де працює менше 15 осіб? На наше переконання, підхід, запропонований національним законодавцем, де чітко визначено кількість осіб, які мають входити до складу КТС, не є релевантним до сучасного та передбачуваного в короткостроковій перспективі статусу цього органу. Окрім того, це не узгоджується із примирним характером процедур, які мають

⁶⁸ Слісаренко Я. А. Проблемні аспекти роботи комісії з трудових спорів. Право і Суспільство. 2013. № 5. С. 48.

застосовуватися у КТС. Ми переконані, що в короткостроковій перспективі положення КЗпП, де прямо визначено кількість працівників, які можуть входити до комісії з трудових спорів, мають бути вдосконалені через передбачення можливості створення КТС на менших підприємствах, установах та організаціях. Вважаємо, що саме такий диференційований підхід сприятиме врегулюванню індивідуальних трудових спорів у досудовому порядку та примиренню учасників конфлікту.

Для того, щоб налагодити певну діяльність належним чином, передусім необхідно закласти (передбачити) певні базисні ідеї, вихідні засади такої діяльності, іншими словами – принципи. Відзначимо, що зазвичай принципи права розуміють як вихідні положення, керівні ідеї, які визначають зміст і спрямованість правового регулювання суспільних відносин⁶⁹. Таким чином, принципи – це основа будь-якого правового процесу, зокрема й процес створення КТС. В. С. Ковригін зазначає, що принципами трудового права є керівні положення, виражені в цій галузі права, які зумовлюють її системну єдність і віддзеркалюють основні підходи до правової регламентації трудових і пов'язаних із ними відносин⁷⁰. Вважаємо, що за своєю правовою природою принципи створення КТС є саме принципами трудового права, які співвідносяться між собою як частина та ціле, де принципи створення КТС є частиною загальних принципів трудового права.

Зазначимо, що чинне законодавство не встановлює принципи діяльності КТС. Це є певним недоліком, який необхідно виправити в найближчій перспективі. На нашу думку, нормативне закріплення принципів дасть змогу визначити основні орієнтири для діяльності таких комісій, заповнити ті правові прогалини національного законодавства, які існують у діяльності КТС, закласти єдині правові орієнтири, які б визначали порядок утворення та

⁶⁹ Трудове право України. Навчально-методичний посібник для студентів денної та заочної форми навчання з спеціальності «Правознавство». Дн-ськ, 2015. Частина 1. 2015. С. 101.

⁷⁰ Ковригін В. С. Дисциплінарна відповідальність у трудовому праві: дис. ... канд. юрид. наук: спец.12.00.05. Київський нац. ун-т ім. Тараса Шевченка. Київ. 2012. С. 79.

діяльності КТС. На наш погляд, основними засадами утворення КСТ та її діяльності є:

– принцип паритетності щодо формування КТС та її діяльності. Зауважимо, що останній полягає в необхідності рівної реалізації прав працівників та роботодавців у межах такої процедури, як створення КТС, і ззабезпечення її подальшого функціонування. Саме на паритетній моделі побудови громадянського суспільства, а також паритетній взаємодії останнього з державою наголошується в низці досліджень з ефективного управління. За переконанням Т. М. Краснопольської, діяльність громадянського суспільства буде ефективною тільки за умови формування партнерської моделі його взаємодії з державою. Метою такої взаємодії має стати узгодження інтересів та їх захист, тобто співпраця відбувається у формі соціального партнерства⁷¹. Вважаємо, що зазначене повною мірою можна трансформувати на дотримання паритетності у створенні КТС та її діяльності, адже саме паритетність буде сприяти узгодженню інтересів протилежних суб'єктів та здійсненню рівноцінного захисту їхніх прав. Зауважимо, що на паритетності як одній із вимог формування КТС наголошують і представники національної доктрини трудового права. Зокрема Н. В. Уварова зазначає, що формування КТС має відбуватися на паритетних засадах. На її думку, будши представленим у комісії з трудових спорів на паритетних засадах, роботодавець отримує реальну можливість відстоювати й доводити через цей орган правомірність своїх дій щодо найманого працівника. Тобто сам роботодавець стає зацікавленим у створенні КТС та виконанні колективом законодавчих вказівок щодо створення комісії⁷². Разом із тим, паритетність суб'єктів із протилежними інтересами обумовлена необхідністю рівної реалізації їхніх прав, зокрема в контексті створення КТС та рівного представлення їх інтересів у майбутньому.

– Принципу диспозитивності створення КТС та її діяльності. Зазначимо, що цей принцип є одним з основних принципів

⁷¹ Краснопольська Т. М. Співвідношення понять «паритетна демократія» та «гендерна демократія». *Гілея*. Випуск 98. 2015. С. 370.

⁷² Уварова Н. В. Напрямки удосконалення вирішення індивідуальних трудових спорів комісією з трудових спорів. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. 2015. № 34-2. С. 110.

національної правової системи, який тією чи тією мірою зазнає свого втілення в усіх галузях права. Із процесуальної позиції принцип диспозитивності означає можливість учасників процесуальних правовідносин діяти на власний розсуд, вільно розпоряджатися своїми правами⁷³. Окреслений підхід може бути застосований і до реалізації принципу диспозитивності в матеріальних правовідносинах. В. В. Оніщенко, дослідивши реалізацію диспозитивності у трудовому праві, установив, що інститут диспозитивності – це особлива форма прояву загальних законів буття, завдяки чому здійснюється регулювання в суспільстві різноманітних взаємовідносин, зокрема й трудових. За таких обставин трудові відносини – це один із конкретних вольових проявів наявних у суспільстві виробничих відносин, які об'єктивно склалися у сфері виробництва й розподілу матеріальних благ⁷⁴. Реалізація принципу диспозитивності у створенні КТС зумовлена вільною здатністю загальних зборів (конференції) трудового колективу визначати її чисельність, склад і строк повноваження комісії, що не передбачено в національному законодавстві. Відтак, КЗпП заклав підвалини диспозитивності при організації КТС та передбачив можливість вирішення низки питань, пов'язаних з організацією діяльності цього органу на розсуд загальних зборів (конференції) трудового колективу.

– Принцип поєднання судового та позасудового врегулювання індивідуальних трудових спорів. Національний законодавець розробив дві основні моделі врегулювання індивідуальних трудових спорів, зокрема через їх вирішення КТС, а також у судовому порядку. Утім, як ми зазначали раніше, недоцільним та неконституційним є обмеження права особи на судовий захист її порушених, невизнаних та оспорюваних прав та свобод. Організацію функціонування КТС мають проводити в такий спосіб, щоб забезпечити вільний вибір способу врегулювання

⁷³ Кельман М. С. Мурашин О. Г. Загальна теорія держави і права. Київ : Кондор, 2006. С. 289.

⁷⁴ Оніщенко В. В. Співвідношення юридичного та соціального аспекту у диспозитивності норм трудового права України. *Учені записки Таврійського національного університету ім. В.І. Вернадського. Серія: Юридичні науки.* 2013. Т. 26 (65). №1. С. 374.

індивідуального трудового спору, а також можливість поєднання як судового, так і позасудового його врегулювання. Такий підхід, запропонований законодавцем, на сьогодні лише в обмеженому вигляді декларує зазначений нами принцип. Річ у тім, що особа може отримати доступ до судового врегулювання індивідуального трудового спору лише, якщо попередньо вичерпає досудовий спосіб урегулювання такого спору, зокрема в порядку звернення до КТС. Вважаємо, що з урахуванням державної парадигми, яка на сьогодні наявна в Україні, гарантування на конституційному рівні можливості захисту всіх прав, зокрема й трудових у судовому порядку, а також право особи на вирішення індивідуального трудового спору в КТС має реалізовуватися незалежно від звернення чи незвернення особи до суду. Тому за КТС доцільно остаточно закріпити статус досудового та альтернативного органу врегулювання трудового спору.

– Принцип сприяння досягненню примирення сторін індивідуального трудового спору. Зауважимо, що останній являє собою загальну спрямованість діяльності КТС, яка має не вирішувати питання винності чи правоти позиції учасників трудових спорів, а сприяти примиренню останніх та пошуку компромісу при врегулюванні конкретної конфліктної ситуації. Вважаємо, що з метою запобігання або нівелювання негативних наслідків спорів держава та різні громадянські інститути створюють механізми управління конфліктами, зокрема у формі примирення сторін. З урахуванням необхідності не лише захисту порушених трудових прав працівників, але й збереження правовідносин між працівником та роботодавцем, ми переконані, що саме примирення учасників індивідуального трудового спору має бути домінантним орієнтиром при вирішенні індивідуальних трудових спорів. Окрім того, соціально-правове примирення як структурний елемент цілісної системи позасудового вирішення трудових спорів виконує додаткову поновлювальну функцію у трудових відносинах⁷⁵. На цьому, зокрема, наголошує й міжнародне співтовариство.

Отже, вважаємо, що в короткостроковій перспективі положення КЗпП мають бути вдосконалені через закріплення

⁷⁵ Загальна теорія держави і права: підручник для студентів юридичних вищих навчальних закладів М. В. Цвік та ін. Харків : Право, 2009. С. 157.

принципів організації та діяльності КТС, що буде сприяти вдосконаленню правового регулювання, заповненню правових прогалів, а також підвищенню ефективності врегулювання індивідуальних трудових спорів.

Ще одним проблемним питанням є питання щодо чіткого визначення повноважень або, інакше кажучи, компетенції КТС. Відповідно до національної доктрини встановлено, що компетентність – це наявність специфічних фахових компетенцій, неспецифічних особистісних компетенцій, установок, досвіду і досягнень із певного фаху (напрямку діяльності) та вміння правильно і своєчасно їх використовувати у процесі фахової діяльності з метою досягнення фахових цілей, вирішення фахових завдань та розуміння і прогнозування перспектив⁷⁶. Утім, норми чинного законодавства чітко не визначають перелік категорій справ, що підвідомчі комісії з трудових спорів. Фактично норма КЗпП України визначає модель «від зворотного». Відповідно до чинного КЗпП України комісія з трудових спорів є обов'язковим первинним органом із розгляду трудових спорів, що виникають на підприємствах, в установах, організаціях, за винятком спорів, зазначених у статтях 222, 232 КЗпП. Отже, комісія розглядає всі спори, за винятком тих, які в обов'язковому порядку повинен розглядати суд. Зазначений підхід не сприяє реалізації принципу правової визначеності. Отже, вважаємо, що в КЗпП необхідно передбачити перелік тих індивідуальних трудових спорів, які вирішує спочатку КТС, як обов'язковий первинний орган вирішення зазначеного виду правових конфліктів.

Аналізуючи діяльність КТС, не менше проблемних питань можна виокремити й у процедурі практичного розгляду індивідуальних трудових спорів комісіями з трудових спорів.

Передусім проаналізуємо питання, хто має право звертатися до комісії задля вирішення спору. КЗпП України на сьогодні визначає таке право лише працівника. Тобто роботодавці не мають повноважень звертатися до КТС для вирішення трудового конфлікту, який виник між ним та працівником. У такій ситуації можна констатувати порушення принципів рівності сторін та паритетності.

⁷⁶. Загальна теорія держави і права: підручник для студентів юридичних вищих навчальних закладів М. В. Цвік та ін. Харків : Право, 2009. С. 51.

На цій проблемі свого часу наголошував В. В. Бонтлаб, який стверджував, що односторонність вирішення індивідуальних трудових спорів через призму забезпечення прав та інтересів працівників видається сумнівною. Складно підтримати обмеження прав роботодавця на звернення до КТС, що унеможливило б формування її як повноцінного примирного юрисдикційного органу⁷⁷. Погоджуючись із таким підходом, вважаємо за необхідно внести зміни до чинного законодавства й передбачити право на звернення в КТС не лише працівника, а й роботодавця.

Ще одне проблемне питання пов'язане з вимогою дотримуватися десятиденного строку у вирішенні індивідуального трудового спору у КТС. На наш погляд, зазначений строк є недостатнім і на практиці доволі складно розглянути трудовий спір у таких межах. В. В. Жернаков наголошує, що дотримання десятиденного строку не завжди є можливим через низку причин, зокрема через відкладення засідань комісії, відсутність кворуму тощо. Дослідник зазначає, що оскільки розгляд справи подеколи здійснюють непрофесійні судді, то працівникам необхідно значно більше часу, щоб з'ясувати суть спору та вивчити положення законодавства, які застосовують для його вирішення⁷⁸. Утім, у КЗпП відсутнє правове регулювання можливості продовження строку розгляду індивідуального трудового спору КТС, а також відповідальності уповноважених осіб за порушення строків урегулювання таких спорів. У цьому контексті Д. В. Шевченко пропонує встановлення дисциплінарної та адміністративної відповідальності уповноваженої особи за нерозгляд або несвоєчасний розгляд із погляду його вимог та його інформування. Отже, закріплення правового механізму розгляду звернення працівника при виникненні розбіжностей між працівником і власником або уповноваженим органом (роботодавцем), проведення безпосередніх переговорів дасть можливість не лише

⁷⁷ Бонтлаб В. В. Вирішення трудових спорів у комісії по трудових спорах: проблеми та напрями удосконалення у проєкті Трудового Кодексу. *Соціальне право*. 2018. № 2. С. 17.

⁷⁸ Бущенко П. А., Шлюсар А. М., Швець Н. М. Трудові спори та прядок їх розгляду: навчальний посібник. Харків: Національний університет юридичної академії України ім. Ярослава Мудрого, 2013. С. 27.

попередити виникнення індивідуальних трудових спорів, але й захистити права та інтереси як найманого працівника, так і роботодавця⁷⁹. Фактично існує правовий вакуум, за якого працівник може тривалий проміжок часу перебувати у стані правової невизначеності, а його індивідуальний трудовий спір буде нерегульованим, адже й можливість звернення до суду за такої ситуації буде відсутня. З огляду на зазначене, чинне законодавство необхідно вдосконалити і внести до нього зміни, що передбачають можливість комісії продовжити десятиденний строк розгляду спору, а також надати право особі звернутися до суду, якщо комісія безпідставно, із порушенням установлених строків, не розглядає справу або затягує її розгляд. Вважаємо, що такий підхід сприятиме реальному вирішенню правових конфліктів та зробить діяльність КТС більш ефективною.

Суміжним до окресленого проблемного питання є також законодавче регулювання строку, у межах якого особа може звернутися до КТС для вирішення індивідуального трудового спору. КЗпП України встановлює, що працівник саме в межах тримісячного строку має право на звернення із заявою про вирішення трудового спору до КТС. За таких обставин зазначений строк підлягає поновленню, якщо він був порушеним із поважних причин. Разом із тим, у КЗпП України не встановлено, які саме причини порушення строку на звернення до КТС є поважними, а також як особа може захистити свої трудові права, якщо протягом тримісячного строку вона не звернулася до КТС, а поважні причини пропуску встановленого законом строку відсутні. Очевидним видається те, що в питанні врегулювання індивідуальних трудових спорів варто дотримуватися балансу інтересів працівників та роботодавців, відтак пріоритетним залишається встановлення нормативного переліку поважних причин пропуску особою строку звернення із заявою до КТС, а також розроблення ефективної моделі захисту трудових прав працівників у разі порушення строку звернення до КТС.

Наступне проблемне питання зумовлене законодавчим установленням обов'язкової реєстрації заяв працівників, які

⁷⁹ Проблеми вдосконалення законодавства з вирішення індивідуальних трудових спорів Комісією з Трудових Спорів (КТС). *Держава і право*. 2010. Вип. 50. С. 447.

надійшли до КТС. Разом із тим, КЗпП України, передбачивши обов'язковість реєстрації відповідних заяв, не встановив практичного порядку її проведення. Фактично на законодавчу рівні залишається неврегульованим строк проведення реєстрації заяви особи про врегулювання її трудового спору у КТС, а також порядок такої реєстрації. Вважаємо, що на рівні кодифікованого нормативно-правового акта має бути передбачений чіткий порядок проведення реєстрації таких заяв, що забезпечить працівника від зловживань із боку КТС. Так само КЗпП України не передбачає вимог до змісту протоколу, який ведуть під час засідання КТС. Утім, у національній правовій доктрині встановлено, що протокол засідання КТС повинен містити таку інформацію: дату і місце засідання комісії; назву комісії з трудових спорів (відповідно до найменування підприємства чи структурного підрозділу), що розглядає заяву працівника; прізвище та ініціали голови (його заступника), секретаря та членів комісії, присутніх на засіданні; відомості про явку осіб, які беруть участь у розгляді заяви; основний зміст пояснень сторін, їхніх представників, а також показання свідків та роз'яснення спеціалістів; виступи та пропозиції всіх присутніх на засіданні членів комісії щодо ухваленого рішення. У протоколі також фіксують запис про ухвалене рішення. Протокол підписують голова чи його заступник та секретар⁸⁰.

Процес доказування має надвагому роль при розгляді справи в судовому порядку. Дослідження доказів і об'єктивне встановлення обставин справи є одним із основних завдань суду. Водночас хоча розгляд справи в КТС, звісно, і відрізняється від розгляду справи в суді, тим не менше питання доказування та дослідження доказів також можна поставати. І проблемним у цьому аспекті може бути дослідження такого виду доказів, як показання свідків. КЗпП передбачає, що КТС із метою повного розгляду індивідуального трудового спору має право здійснювати виклик свідків. Разом із тим, нормативно не встановлено, у який саме спосіб зазначені особи мають бути викликані на засідання КТС, а також якими є наслідки їх неявки. Оскільки це розгляд відбувається в комісії, то непоодинокими є випадки ігнорування свідками таких викликів,

⁸⁰ Кохан Н. В. Гарантії трудових прав працівників та шляхи їх удосконалення: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05; Одеська національна юридична академія. Одеса, 2008. С. 28–29.

зокрема й розуміння, що ніякої юридичної відповідальності вони нести не будуть. Вважаємо, що така ситуація вимагає внесення змін до КЗпП України, адже незважаючи на те, що КТС не є судовим органом, проте його діяльність покликана врегулювати наявний трудовий спір. А належне врегулювання не може відбутися без дослідження всіх обставин справи. КТС має надіятися ефективними засобами впливу на осіб, участь яких є необхідною при вирішенні наявного правового конфлікту.

Отже, можемо констатувати, що досудове врегулювання розбіжностей сторін трудового договору комісіями з трудових спорів має низку проблемних питань, які зумовлені як особливостями створення КТС, так і наявністю законодавчих прогалин у межах процедури вирішення індивідуальних трудових спорів. Водночас, незважаючи на всю критику діяльності КТС, у разі вдосконалення чинного законодавства, така форма захисту трудових прав може покращити ефективність вирішення трудових спорів, забезпечити оперативність розгляду, процесуальну економію. Розвиток альтернативних форм правового врегулювання трудових спорів підвищить рівень захисту трудових прав, сприятиме розвитку соціального діалогу та збереженню нормального стану трудових відносин навіть у разі виникнення конфліктних ситуацій.

2.2. Місце медіації та інших альтернативних способів у системі позасудових способів вирішення індивідуальних трудових спорів

Розвиток суспільних відносин, зокрема й відносин у сфері праці зумовлює виникнення різних за своєю правовою природою конфліктів, що виникають між суб'єктами, які мають протилежні інтереси. Очевидним видається те, що у сфері відання трудового права працівники та роботодавці мають різні за своєю суттю інтереси, які в жодній із площин не збігаються, що й зумовлює виникнення трудових конфліктів між ними. Традиційні способи вирішення трудових спорів, зокрема й індивідуальних, через звернення до комісії з трудових спорів чи до суду не завжди є

ефективними, а також спрямованими на збереження нормальних відносин між суб'єктами конфлікту в подальшому.

До складу комісії із трудових спорів, які функціонують на конкретному підприємстві, в установі чи організації, можуть входити некомпетентні суб'єкти, не здатні ефективно врегулювати трудовий спір, який виник між працівником та роботодавцем. Окрім того, комісії з трудових спорів можуть перебувати у прямій залежності від роботодавця, що фактично унеможлиблює безсторонній розгляд трудового спору, а також реальний захист трудових прав працівника. О. А. Терех зазначає, що комісії з трудових спорів утворюють на підприємствах, де чисельність працівників становить більше 15 осіб. Ураховуючи зазначене, можна констатувати, що на сьогодні на багатьох підприємствах такі комісії взагалі не утворені, а на тих підприємствах, де вони функціонують, результативність їхньої роботи викликає сумніви, зокрема, з огляду на те, що такі комісії здебільшого не можна назвати неупередженими та незалежними від роботодавця⁸¹. Утім, судовий розгляд трудових спорів також має певні недоліки. Суди завантажені великою кількістю цивільних справ, що створює перешкоди конкретному судді в повному обсязі ознайомитися з усіма матеріалами провадження, вислухати позиції сторін та ухвалити зважене рішення. Отже, саме альтернативні способи вирішення індивідуальних трудових спорів можуть стати ефективним ключем до врегулювання правових розбіжностей між працівником та роботодавцем.

У національній правовій доктрині встановлено, що альтернативні способи вирішення трудових спорів – це сукупність не заборонених законом процедур, спрямованих на мирне врегулювання суперечностей між сторонами на основі узгодження їхніх позицій та інтересів, які здійснюються самими сторонами конфлікту або із залученням інших осіб, для вироблення взаємоприйняттого рішення, що задовольняє інтереси кожної з них і

⁸¹ Prytyka Yuriy, Migle Zukauskaitė-Tatore, Olena Terekh. To the Question of Application Alternative Methods of Resolving Labour Disputes in Ukraine and Lithuania. URL : <https://revistas.rcaap.pt/juridica/article/view/26280> (дата звернення: 01.05.2024).

має на меті врегулювання конфлікту⁸². О. А. Терех характеризує зміст альтернативних способів розв'язання трудових спорів за такими критеріями: 1) участь у процедурі альтернативного врегулювання спору здійснюється лише на добровільних засадах, що обумовлено необхідністю згоди кожної зі сторін на використання такого способу розв'язання трудового спору; 2) використання стратегії пошуку компромісу та стратегії співпраці, що обумовлено необхідністю не лише врегулювати трудовий спір, але й на основі взаємних поступок забезпечити задоволення інтересів учасників спору; 3) сторони трудового спору самостійно обирають конкретний спосіб із цілої низки альтернативних (це важливо, оскільки сторони самі обирають найбільш прийнятний і доцільний для їхньої ситуації спосіб); 4) розв'язання трудового спору відбувається на приватних засадах і з дотриманням принципу конфіденційності (саме конфіденційність у багатьох випадках спонукає сторони конфлікту застосовувати альтернативні способи на противагу судовому розгляду, де діють принципи гласності та відкритості); 5) швидкість, економічність, зручна та проста форма розгляду, що спрямована на врегулювання трудового спору⁸³. Загалом, погоджуючись із зазначеним, можемо виокремити: 1) добровільний характер застосування конкретного виду альтернативного способу врегулювання трудового спору задля врегулювання індивідуальних розбіжностей, які виникли між працівником та роботодавцем; 2) зручність, гнучкість та простота процедури застосування альтернативних способів вирішення індивідуальних трудових спорів, що зумовлено можливістю використання диференційованих способів, засобів та прийомів пошуку консенсусу для примирення сторін правового конфлікту; 3) економічність та швидкість урегулювання індивідуального трудового спору, що зумовлено відсутністю сплати судових зборів, а також понесення інших судових витрат; 4) конфіденційність застосування конкретного

⁸² Бурак В.Я., Кулачок-Тітова Л.В., Пилипенко П.Д., Чудик-Білоусова Н.І. Альтернативні способи вирішення трудових спорів. Хмельницький : Хмельницький університет управління та права, 2015. С. 65.

⁸³ Терех О. А. Альтернативні способи розв'язання трудових спорів : практика України та ЄС. Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Юридичні науки. 2020. № 2(113). С. 62–63.

альтернативного способу вирішення індивідуального трудового спору для врегулювання розбіжностей, які існують між сторонами; 5) розроблення та ухвалення сторонами взаємовигідного рішення, яке спрямоване не лише на вирішення, зокрема індивідуального трудового спору, а на примирення сторін конфлікту.

Зауважимо, що національне законодавство лише перебуває на етапі свого становлення правового регулювання застосування альтернативних способів (форм) вирішення індивідуальних трудових спорів. Фактично в національній правовій системі нормативно закріплений лише один такий спосіб – медіація. Разом із тим, система альтернативних способів вирішення індивідуальних трудових спорів не вичерпується лише медіацією. Вона містить також й інші способи, зокрема переговори, консиліацію, урегулювання спору за участю судді та інші менш відомі способи альтернативного вирішення юридичних конфліктів. На аналізі альтернативних позасудових способів вирішення індивідуальних трудових спорів пропонуємо надалі сконцентрувати увагу.

Першим різновидом альтернативних способів вирішення трудових спорів, який є найбільш відомим та законодавчо врегульованим в Україні, є медіація. Відповідно до статті 222-1 КЗпП України встановлено, що трудовий спір між працівником та роботодавцем може бути врегульований через медіацію. Окрім того, Закон України «Про медіацію» встановлює основні правила проведення медіаційної процедури в Україні, а також урегулювання, зокрема індивідуального трудового спору через примирення.

Н. Мазаракі розглядає медіацію як альтернативний метод вирішення спорів, що, з одного боку, відображає високий рівень розвитку правової культури суспільства, а з іншого – із залученням нейтрального посередника (медіатора) дозволяє сторонам обирати найефективніший і найприйнятніший для них варіант вирішення спору на основі фундаментальних принципів права, які відображають визначні цінності суспільного розвитку, зокрема добросовісність, розумність, справедливість, що є одночасно із цим основою для реалізації принципу верховенства права в Україні⁸⁴. Однією з перепон на шляху до широкого застосування громадянами альтернативних

⁸⁴ Мазаракі Н. А. Теоретико-правові засади запровадження медіації в Україні : дис. ... д-ра. юрид. наук: 12.00.01. Київ, 2019. С. 3.

форм вирішення спорів, зокрема і медіації, є відсутність правової обізнаності щодо змісту таких форм, розуміння процедури вирішення, страх, що такі форми є неефективними, а також загалом відсутність правової культури «домовлятися» і йти на компроміси. Медіація дійсно буде ефективною формою вирішення спорів лише в тих державах, де наявний високий рівень правової культури та правової свідомості.

На нашу думку, медіацію слід розглядати саме як позасудовий та альтернативний порядок вирішення юридичного конфлікту, який виник між працівником та роботодавцем із метою пошуку консенсусу, який допоможе врегулювати наявні розбіжності та виробити рішення, яке б влаштувало обидві сторони і сприяло збереженню наявних трудових відносин.

Отже, медіацію як альтернативну форму вирішення трудового спору характеризують за такими ознаками: 1) застосовують для врегулювання індивідуальних трудових спорів; 2) можуть проводити як до судового процесу, так і разом із судовим процесом або ж навіть після нього. Саме тому наголосимо, що медіацію доцільно розглядати як позасудову форму, порівняно з розглядом справ у КТС, який ми характеризуємо й визначаємо виключно як досудовий порядок; 3) можуть застосовувати як для врегулювання вже наявного трудового спору, так і з метою попередження його виникнення; 4) проводять лише у випадку, коли і працівник, і роботодавець бажають урегулювати наявний спір із застосуванням такої процедури; 5) проводять із залученням третьої особи – медіатора, який повинен сприяти врегулюванню конфлікту, але при цьому має зберігати незалежність, неупередженість і не мати власного інтересу у вирішенні цього спору.

Отже, можемо констатувати, що для проведення медіації необхідні певні умови. У юриспруденції правові передумови медіації запропоновано ранжувати на загальні (обов'язкові) та факультативні. До загальних зараховують такі: а) згода сторін; б) існування попередніх цивільних, сімейних або трудових правовідносин; в) наявність суперечки (конфлікту), що виникла у зв'язку з їх реалізацією. Факультативною є наявність попередніх угод про

медіацію (застосування і (або) проведенні процедури медіації)⁸⁵. Пропонуємо проаналізувати кожен із зазначених передумов.

Першою умовою для проведення медіації має бути належний суб'єктний склад. Ураховуючи, що на сьогодні відповідно до вимог чинного законодавства медіацію можуть застосовувати лише для вирішення індивідуальних трудових спорів, то, відповідно, сторонами медіації може бути працівник і роботодавець. Утім, як ми вже зазначали, медіацію проводять за участю незалежного посередника, який має сприяти врегулюванню спору між сторонами.

Незважаючи на те, що медіацію можуть проводити як для вирішення вже наявного спору, так і з метою попередження його виникнення, зазначимо, що проведення такої процедури можливе лише за наявності трудових відносин між працівником та роботодавцем.

У вітчизняній та зарубіжній правовій доктрині точаться дискусії з приводу можливого застосування медіації для врегулювання трудових спорів, які виникли між фактичним працівником та роботодавцем, трудові правовідносини між якими не були оформлені належним чином трудовим договором або контрактом. За такої ситуації особа фактично виконувала трудову функцію, однак не мала жодних, передбачених законом, соціальних гарантій, зокрема й гарантій захисту своїх трудових прав. На практиці застосування медіації при врегулюванні зазначеного різновиду індивідуальних трудових спорів практично неможливе, адже фактичний роботодавець має визнати наявність трудових відносин між ним та працівником, а також добровільно погодитися на залучення медіатора задля вирішення наявного правового конфлікту⁸⁶.

Третьою умовою є можливість застосування медіації щодо певної категорії справ. У теорії права таку ознаку прийнято називати медіабельністю. У національній правовій доктрині під медіабельність спору прийнято вважати властивість юридичного конфлікту

⁸⁵ Кармаза О. Інститут медіації: основні концепції розвитку. *Підприємництво, господарство і право*. 2017. № 2. С. 27.

⁸⁶ Столяр О. П. Медіація як спосіб врегулювання індивідуальних трудових спорів. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2022. № 11. URL : http://lsej.org.ua/11_2022/218.pdf (дата звернення: 01.05.2024).

(правового спору), через яку він може бути врегульований безпосередньо сторонами конфлікту (спору) під час процедури медіації⁸⁷.

Н. Мазаракі запропонувала такі групи критеріїв медіабельності правового спору: 1) які походять із категорії правового спору праввідносин, із яких виник спір; 2) які залежать від суб'єктного складу сторін спору, зокрема від дієздатності сторін, наявності відповідних повноважень у представників сторін, можливості участі в медіації третіх осіб, права та інтереси яких стосуються суті спору; 3) які визначають волею сторін і їхнім бажанням вирішити спір у позасудовому порядку. Ми підтримуємо підхід Н. Мазаракі у формулюванні таких абсолютних критеріїв немедіабельності спору, як: 1) наявність прямої законодавчої заборони на вирішення певного виду правового спору в порядку медіації; 2) суперечність предмета і змісту спору моралі та публічного порядку; 3) наявність у спорі інтересів третіх осіб, які не беруть участі в медіації; 4) неможливість укладення мирової угоди згідно із законодавством; 5) недієздатність сторін медіації чи відсутність повноважень їхніх представників на укладання медіаційної угоди⁸⁸.

Досліджуючи питання медіації, на нашу думку, необхідно також точно визначити місце цієї форми врегулювання спорів у системі інших правових форм. Зазначимо, що щодо цього питання відсутня єдність думок науковців.

Зауважимо, що національний законодавець прямо у Законі України «Про медіацію» визначив, що медіація – це позасудова процедура врегулювання спору, відтак вона здійснюється незалежно від факту звернення до суду за наявності добровільного волевиявлення сторін спору до її застосування. Таке формулювання як «позасудова», на нашу думку, відображає широкий підхід законодавця до розуміння медіації. При цьому зазначимо, що насправді медіацію як таку загалом не доцільно прив'язувати до судового процесу, оскільки можливість її проведення абсолютно не

⁸⁷ Яновська О., Біцай А. Особливості участі адвоката у процедурі медіації. Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Юридичні науки. 2014. С. 22.

⁸⁸ Мазаракі Н. Щодо поняття медіабельності спору. Підприємництво, господарство і право. 2018. № 12. С. 258–262.

залежить від того, чи зверталася особа до суду чи ні. Як ми вже зазначали, медіація може проводитися як до судового процесу з метою врегулювання спору, так і сторони можуть також урегулювати свій спір паралельно із судовим процесом. До того ж, немає заборони проводити медіацію, коли вже є ухвалене судове рішення. Отже, можемо констатувати, що медіація має позасудовий характер і від наявності чи відсутності судового процесу не залежить.

Продовжуючи дослідження інших альтернативних форм вирішення індивідуальних трудових спорів, установимо, що суміжним до медіації є врегулювання індивідуального трудового спору за участю судді. На наше переконання, передумовою розроблення спеціального нормативно-правового акта, що регулює застосування медіаційної процедури, було впровадження у процесуальні кодекси, зокрема ЦПК, процедури врегулювання спору за участю судді. Відзначимо, що врегулювання спору за участю судді має гібридний характер, що обумовлене спрямованістю діяльності конкретного судді на примирення сторін конфлікту та розроблення рішення, яке задовольнило б інтереси як позивача, так і відповідача, а також тим, що власне процедура примирення відбувається у межах судового (юрисдикційного) процесу, а «арбітром-медіатором» виступає саме професійний суддя.

Саме з огляду на взаємозв'язок між судовим провадженням і медіацією доктор Кембриджського університету Фелікс Стеффек (Felix Steffek) виокремлює три типи медіації: 1) приватна медіація, що повністю незалежна від судового провадження, відбувається без будь-яких подальших судових розглядів, 2) медіація, пов'язана із судовим провадженням, ініційована судом, що відбувається без будь-якої подальшої участі суду; 3) судове посередництво, пов'язане із судом як інституцією, де відбувається медіація, та персоналом, який її проводить. У цьому випадку суддя, що розглядає справу, не має повноважень виступати в ролі медіатора⁸⁹. Окреслене й обумовлює неоднозначність правового статусу процедури врегулювання, зокрема й індивідуального трудового спору за участю судді.

⁸⁹ Steffek F. Mediation in the European Union : An Introduction. 2012. P. 11.

Свідомо, детально не зупиняючись на аналізі такого способу вирішення правових конфліктів, відзначимо лише те, що останній характеризується альтернативністю та «присудовістю». Це зумовлене тим, що використання інституту врегулювання індивідуального трудового спору є альтернативою до загального судового порядку вирішення юридичного конфлікту. Разом із тим, таке врегулювання реалізують у межах судової процедури і безпосередньо після звернення одного з учасників конфлікту до суду з позовом задля захисту свого трудового права чи інтересу.

Продовжуючи дослідження інших альтернативних способів у системі позасудових способів вирішення індивідуальних трудових спорів, пропонуємо сконцентрувати увагу на переговорах. Зауважимо, що переговори – це універсальний альтернативний спосіб урегулювання наявних між сторонами розбіжностей, що характеризується відносною простотою їх проведення, універсальністю та багатовекторністю. Можемо погодитися з позицією, відповідно до якої переговори зараховують до основних альтернативних форм вирішення правових конфліктів та вважають «найнефективнішим і найпоширенішим способом вирішення спорів у всьому світі»⁹⁰.

Значимо, що в національній правовій доктрині склалися різні підходи до розуміння сутності переговорів як альтернативної форми вирішення, зокрема й індивідуальних трудових спорів. О. М. Спектор у своєму дослідженні визначає, що переговори – це самостійний універсальний спосіб альтернативного вирішення цивільно-правових спорів, що реалізується через переговорний процес під час безпосередньої конструктивної взаємодії сторін і спрямований на досягнення взаємоприйняттого компромісного рішення⁹¹. Авторка наголошує, що зовнішнім виразом переговорів як альтернативного способу вирішення спорів є переговорний процес, у межах якого й реалізують прагнення учасників конфлікту щодо пошуку консенсусу. Водночас Я. Любченко доводить, що в науці склалося

⁹⁰ Merrills J. *International Dispute Settlement*. 4th ed. Cambridge: University Press, 2005. 387 p.

⁹¹ Спектор О. М. Альтернативні способи вирішення цивільно-правових спорів: автореф. дис. на здобуття наук. ступ. канд. юрид. наук: 12.00.03. Київ, 2012. С. 4.

декілька підходів до розуміння переговорів як соціального та правового явища. Так, переговори – це процес (процедура) взаємного обговорення двома або більше учасниками претензій, потреб або інтересів із метою їх усунення або задоволення в разі наявності конфлікту; це спосіб (метод) управління конфліктом, який дає змогу на добровільній і рівноправній основі усунути наявні протиріччя при максимальному задоволенні власних інтересів кожної зі сторін, прийняти рішення на взаємовигідній основі; безпосереднє врегулювання сторонами суперечок, яке не передбачає участі третьої особи в досягненні взаємовигідної угоди⁹².

На наше переконання, переговори варто тлумачити як альтернативну форму вирішення індивідуального трудового спору, яка полягає в пошуку консенсусу через комунікацію між суб'єктами конфлікту (як безпосереднього, так із залученням представників), яку проводять добровільно та конфіденційно. Зауважимо, що переговори мають багато спільних ознак із медіацією, однак характеризуються також і власним специфічним призначенням та спрямуванням. Серед основних ознак переговорів можемо виокремити: 1) добровільність участі суб'єктів конфлікту в переговорному процесі та конфіденційність його проведення; 2) наявність попередньо встановлених правовідносин, зокрема трудового характеру; 3) наявність диференційованих (повністю або частково протилежних) інтересів в учасників переговорного процесу; 4) можливість залучення представників для ефективного представлення власних позицій під час переговорів та неможливість залучення незалежного та неупередженого посередника (адже за такого підходу переговорна процедура переросте в медіаційну); 5) структурованість переговорного процесу, що обумовлена окремими етапами: підготовкою і проведенням переговорів, ухваленням рішення та його реалізацією.

Вважаємо, що переговори як альтернативна форма вирішення індивідуального трудового спору має низку функцій, серед яких можемо виокремити: регулятивну, інформативну та

⁹² Любченко Я. П. Альтернативні способи вирішення правових спорів: теоретико-правовий аспект : дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.01. Харків, 2018. С. 131.

комунікативну. При цьому регулятивна функція переговорів спрямована на узгодження інтересів суб'єктів конфлікту та направлена на спільний пошук вирішення проблеми. Інформативна функція передбачає отримання інформації про інтереси, підходи та позиції сторін конфлікту, а комунікативна спрямована на налагодження і підтримання зв'язків між суб'єктами конфлікту.

Зауважимо, що національне трудове законодавство, зокрема КЗП України не передбачає можливості застосування переговорів для вирішення індивідуального трудового спору. Разом із тим, відповідно до статті 55 Конституції України встановлено, що «кожен має право будь-якими не забороненими законом засобами захищати свої права і свободи від порушень і протиправних посягань». Вважаємо, що переговори мають стати ефективною альтернативною формою вирішення індивідуального трудового спору, що дасть змогу без звернення до юрисдикційних органів урегулювати спір, який виник між працівником та роботодавцем. У такому контексті варто висловити й певні застереження, які зумовлені можливістю переважного захисту прав сильнішого учасника переговорного процесу, яким у такій категорії спорів зазвичай є роботодавець. Отже, у разі прийняття спільного рішення щодо проведення переговорного процесу з метою врегулювання індивідуального трудового спору рекомендуємо працівникам звертатися за допомогою до юристів чи інших осіб, які володіють спеціальним знаннями та зможуть ефективно представляти їхні права та інтереси в переговорному процесі з метою розроблення рішення, яке буде рівною мірою задовольняти інтереси всіх суб'єктів конфлікту.

Щодо місця переговорів у системі альтернативних та позасудових форм вирішення індивідуальних трудових спорів, то відзначимо, що останнє до сьогодні залишається не чітко окресленим, адже переговори можуть виступати цілком самостійною альтернативною формою врегулювання індивідуального трудового спору, а можуть бути частиною інших альтернативних форм, зокрема медіації. Вважаємо, що переговори мають сприйматися як самостійна альтернативна форма вирішення індивідуального трудового спору, застосування якої спрямовуватиметься на швидке врегулювання конфліктної ситуації

між працівником та роботодавцем без звернення до юрисдикційних органів.

Наступною альтернативною формою вирішення індивідуального трудового спору, на якій варто сконцентрувати увагу, є консиліація. Зауважимо, що національний законодавець не передбачає можливості використання такої альтернативної форми врегулювання юридичного конфлікту, як консиліація. Разом із тим, останню широко застосовують в іноземних державах, вона зарекомендувала себе як ефективний спосіб вирішення правової суперечки. Зазначений альтернативний спосіб вирішення юридичного спору не повною мірою досліджений і в національній правовій доктрині, що зумовлює складність з'ясування змісту та призначення останнього. В. Є. Прущак визначає консиліацію як погоджувальну процедуру, основна сутність якої полягає в активних діях посередника, що діє на підставі угоди сторін, у переговорному процесі між сторонами конфлікту з метою досягнення ними взаємоприйняттого врегулювання спору⁹³. За такого підходу фактично консиліація є міксом переговорного процесу та медіації, де вирішення правового конфлікту між сторонами, а також їх примирення здійснюється із залученням третьої особи посередника, який разом із сторонами та їх представниками (за наявності) бере участь у переговорному процесі. Н. Крестовська та Л. Романадзе консиліацією дефінують як переговори сторін за участю третьої особи – консиліатора, який допомагає сторонам налагодити комунікацію між собою та досягти максимально ефективних домовленостей, сприяючи їм у пошуку взаємовигідного вирішення спору та за потреби пропонуючи варіанти такого вирішення⁹⁴.

На наше переконання, консиліація – це форма альтернативного вирішення індивідуального трудового спору, яка полягає у проведенні переговорів між сторонами із залученням незалежного та неупередженого посередника-консиліатора, призначення якого полягає в налагодженні комунікації між сторонами, а також пошуку рішення по наявного конфлікту.

⁹³ Прущак В. Є. Врегулювання спору за участю судді у цивільному судочинстві України : дис. д-ра філос. наук: 081 Право. Одеса, 2020. С. 44.

⁹⁴ Медіація у професійній діяльності юриста : підручник. Т. Білик та ін. Одеса : Екологія, 2019. С. 90.

У національній та закордонній правовій доктрині і практиці правозастосування неодноразово буди спроби проведення чіткого розмежування понять «консиліація» та «медіація». Зокрема Б. Хесс в одній зі своїх публікацій зауважує, що наявні різні підходи до розмежування цих понять у країнах континентального й загального права. На його думку, у країнах континентального права саме медіація є процедурою, у якій посередник може надавати свої пропозиції з урегулювання суперечки, тоді як у країнах загального права існує дзеркальна ситуація з розумінням медіації й консиліації та їх розмежуванням. Медіацію розуміють як особливу процедуру врегулювання суперечки, у якій медіатор не має права пропонувати сторонам свої варіанти вирішення спірної ситуації⁹⁵. Відтак, під час ранжування консиліації та медіації враховують, до якої правової системи належить конкретна країна, у якій застосовують відповідну процедуру примирення. На наше переконання, такий підхід не видається доречним з огляду на те, що медіація та консиліація – це різні альтернативні форми вирішення індивідуальних трудових спорів, які хоча й мають багато спільних рис, однак характеризуються особливим призначенням та специфічними правилами щодо їх проведення. Вважаємо, що головною відмінністю медіації та консиліації є те, що при медіації незалежний посередник сприяє саме примиренню учасників конфлікту та збереженню між ними нормальних стосунків у подальшому, у той час як для консиліатора головним призначенням є врегулювання наявного конфлікту через розроблення способу його вирішення, що рівною мірою задовольнить обидві сторони спору.

Окрім того, у правовій доктрині наголошують, що існує принципова процедурна різниця між ролю медіатора та консиліатора. Консиліатор є більш активним учасником і відіграє консультативну роль у змісті та результатах суперечки. Він може робити пропозиції, давати експертні поради та використовувати методи втручання, які не тільки активно впливають на ймовірні умови кінцевої угоди, але також заохочують усі сторони врегулювати ситуацію. З іншого боку, медіатор загалом допомагає сторонам спілкуватися одна з одною, щоб вони могли ідентифікувати, уточнити

⁹⁵ Hess B. Verbraucher mediation. ZJP. 2005. № 4. P. 429.

та дослідити суперечливі питання, перш ніж розглянути варіанти для досягнення взаємоприйнятної узгодженої угоди⁹⁶.

Досліджуючи місце консиліації як альтернативної та позасудової форми врегулювання індивідуального трудового спору, можемо відзначити, що у зв'язку з відсутністю її правового регулювання на національному рівні встановити її роль доволі складно. Більше того, очевидним залишається те, що з урахуванням своєї правової природи консиліація буде програвати таким альтернативним способам вирішення правових конфліктів, як медіація та переговори, які видаються нам більш орієнтованими на задоволення інтересів як працівників, так і роботодавців, та розроблення рішення, яке рівною мірою задовольняло б інтереси вказаних суб'єктів. Отже, вважаємо, що для регулювання індивідуальних трудових спорів консиліація не буде найбільш вдалим способом урегулювання такого різновиду правової суперечки.

Продовжуючи досліджувати альтернативні способи вирішення індивідуальних трудових спорів, відзначимо, що останнім часом поширення зазнають так звані комбіновані альтернативні форми врегулювання правових конфліктів. Їхня сутність полягає в тому, що вони, поєднуючи в собі риси декількох юрисдикційних чи неюрисдикційних форм вирішення правової суперечки, сприяють урегулюванню конфлікту, який виник між сторонами. Комбіновані форми альтернативного вирішення спорів спрямовані на мирне врегулювання спору, тобто сторони вчиняють дії, спрямовані на пошук взаємоприйнятних рішень; можливі лише в разі добровільного волевиявлення сторін спору; дозволяють оперативно вирішувати спори⁹⁷.

Очевидно, що в Україні на законодавчому рівні не передбачені можливості застосування комбінованих форм вирішення індивідуальних трудових спорів.

⁹⁶ Огречук Г. Правове регулювання застосування медіації при вирішенні цивільно-правових спорів : дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.03. Київ, 2016. С. 89.

⁹⁷ Хрімлі О. Примирні процедури як форма захисту прав інвесторів у сфері господарювання. *Підприємництво, господарство і право*. 2016. № 12. URL : <http://pgp-journal.kiev.ua/archive/2016/12/19.pdf> (дата звернення: 11.06.2023).

Разом із тим, аналіз зарубіжної практики застосування альтернативних форм урегулювання юридичних суперечок дає змогу виокремити такі комбіновані способи, як: 1) мед-арб, сутність якого полягає в урегулюванні юридичного спору незалежним та неупередженим посередником через проведення примирної процедури, а в разі недосягнення консенсусу між сторонами конфлікту через примирення, урегулювання спору через проведення арбітражного розгляду; 2) незалежна експертиза, суть якої полягає у вирішенні спору через залучення незалежного експерта, який під час проведення експертного дослідження вирішить питання про врегулювання конфлікту між сторонами. У цьому контексті зауважимо, що в Україні популярності набирає так звана правова експертиза, проведення якої хоч і не передбачено профільними нормативно-правовими актами, однак її проводять у певних провадженнях із метою перевірки відповідності дій окремих суб'єктів вимогам національних нормативно-правових актів. Зауважимо, що проведення правової експертизи в контексті вирішення індивідуальних трудових спорів дасть змогу розв'язати питання про відповідність національному законодавству дій працівника та роботодавця, що в подальшому може бути покладене в основу врегулювання юридичного спору між ними; 3) приватна судова система (так би мовити «судді на прокат»), що полягає в урегулюванні правового конфлікту професійними суддями, які пішли у відставку, однак мають належні компетенції щодо розгляду спору, який виник між сторонами та ухвалення рішення, яке буде обов'язковим для виконання учасниками конфлікту.

Отже, в іноземних правопорядках передбачена велика кількість комбінованих альтернативних та позасудових способів урегулювання, зокрема індивідуальних трудових спорів, застосування яких в Україні сприятиме розвантаженню судової системи, пришвидшенню врегулювання конфліктних ситуацій між працівниками та роботодавцями, а також підтриманню загального правопорядку в державі загалом.

2.3. Зарубіжний досвід застосування досудових та позасудових способів для врегулювання індивідуальних трудових спорів та можливість його застосування в законодавстві України

Урегулювання правових конфліктів, зокрема й індивідуальних трудових спорів, здійснюються у диференційованому порядку. Національне законодавство так само, як і законодавство більшості європейських держав, передбачає судову та позасудову (зокрема й досудову) процедури вирішення зазначеної категорії конфліктів. Водночас, незважаючи на законодавче врегулювання, на території України застосування окремих альтернативних форм вирішення індивідуальних трудових спорів, практика їх урегулювання зазначеними формами не завжди є позитивною. Це обумовлює низка чинників як об'єктивного, так і суб'єктивного характеру. Саме тому дослідження зарубіжного досвіду застосування досудових та позасудових форм урегулювання індивідуальних трудових спорів видається на сьогодні вкрай актуальним, зокрема й з урахуванням європейських прагнень нашої держави. Очевидно, що реформування національного законодавства у сфері альтернативного вирішення цивільно-правових спорів має відбуватися з урахуванням міжнародних стандартів доступності правосуддя, відповідно до сучасного розуміння якого держава повинна забезпечити доступ не лише до судових органів класичного типу, а й до альтернативних форм вирішення спорів, упроваджених на національному рівні⁹⁸.

Зауважимо, що в національній правовій доктрині відсутні комплексні дослідження зарубіжного досвіду застосування досудових та позасудових форм для врегулювання індивідуальних трудових спорів, що вочевидь не сприяє запровадженню позитивних закордонних практик в Україні. Отже, з огляду на необхідність розширення та вдосконалення правового регулювання застосування альтернативних форм вирішення, зокрема й індивідуальних трудових спорів в Україні, пропонуємо сконцентрувати увагу на досвіді іноземних держав щодо їх практичного застосування.

⁹⁸ Цувіна Т. А. Право на суд у цивільному судочинстві: монографія. Харків : Слово, 2015. С. 96.

Альтернативні форми вирішення трудових спорів можна визначити як сукупність незаборонених законом процедур, спрямованих на мирне врегулювання суперечностей між сторонами на основі узгодження їхніх позицій та інтересів, які здійснюють самі сторони конфлікту або із залученням інших осіб, для вироблення взаємоприйняттого рішення, що задовольняє інтереси кожної з них і має на меті врегулювання конфлікту⁹⁹. Концептуально погоджуючись із таким підходом до тлумачення альтернативних форм розв'язання індивідуальних трудових спорів, сконцентруємо увагу на головних ознаках останніх.

Серед основних ознак альтернативних форм вирішення трудових спорів можемо виокремити такі: 1) мають позасудовий або досудовий характер, що обумовлене їх застосуванням до моменту звернення до суду як юрисдикційного органу. За таких умов одні альтернативні способи вирішення трудових спорів завжди носять позасудовий характер, інші ж є досудовими, застосування яких виступає передумовою звернення до суду за захистом свого порушеного, невизнаного чи оспорюваного права або інтересу; 2) урегулювання спору відбувається або виключно самими сторонами індивідуального трудового спору (їх представниками), або із залученням третьої незалежної та неупередженої особи посередника, що немає власного інтересу в урегулюванні наявного конфлікту, але сприяє сторонам у пошуку консенсусу та ухваленні взаємовигідного рішення; 3) за результатами застосування більшості альтернативних форм вирішення індивідуальних трудових спорів ухвалюють рішення, яке є взаємовигідним для всіх учасників конфлікту, і, як наслідок, таке рішення добровільно виконують сторони спору; 4) характеризується швидкістю та економічністю, що полягає в залученні меншої кількості часових та фінансових ресурсів задля вирішення наявного правового конфлікту.

У закордонних правопорядках, починаючи із середини минулого століття, обґрунтовували необхідність пошуку нової та альтернативної моделі вирішення, зокрема й індивідуальних трудових спорів. Очевидним було те, що судова система не

⁹⁹ Альтернативні способи вирішення трудових спорів: навчальний посібник. В. Бурак та ін. Хмельницький: Хмельницький ун-т управління та права, 2015. С. 63.

справляється із кількістю справ, які до неї надходять, окрім того, судові рішення не завжди були людино орієнтованими та такими, що спрямовані на підтримання в майбутньому відносин між суб'єктами конфлікту. Саме це було передумовою розвитку системи альтернативного вирішення, зокрема й індивідуальних трудових спорів. Тому наділі пропонуємо сконцентрувати увагу на досвіді окремих держав у контексті розроблення та впровадження системи альтернативних форм вирішення індивідуальних трудових спорів, а також на закордонному досвіді застосування окремих альтернативних процедур.

Щодо досвіду Сполучених Штатів Америки у контексті застосування досудових та позасудових способів для врегулювання індивідуальних трудових спорів, то відзначимо, що в міжнародній спільноті прийнято вважати, що альтернативні форми вирішення трудових спорів зародилися саме у США. Тож ще в 1947 році було створено Федеральну службу медіації та примирення при Трудовому департаменті. Основне завдання цієї служби полягало в популяризації процедури медіації з метою врегулювання трудових спорів, які виникали між працівниками та роботодавцями, а також запобігання проведенню страйків, які доволі часто організовували працівники в післявоєнний період.

Зауважимо, що вже на первинних етапах нормативного становлення медіації у США остання показала свою ефективність, урахувуючи зменшення трудових спорів, що вирішували в судовому порядку. За таких умов США вважають першою країною, яка почала застосовувати альтернативні способи врегулювання конфлікту. Перевагами альтернативного врегулювання конфліктів було те, що порівняно з дорогим судовим процесом, медіація є виправданим способом захисту, адже судовий розгляд справ щодо порушення прав у середньому може складати 10 тис. доларів США, а медіація у два рази менше. Крім того, вартість судового розгляду може бути й більшою, залежно від складності справи, необхідності залучати свідків та експертів¹⁰⁰.

¹⁰⁰ Stephen P. Anwey *Mediation in Copyright Disputes: From Compromise Created Incentives to Incentive Created Compromises*. Ohio state Journal on Dispute Resolution. Vol. 18. 2003. P. 456.

Окрім того, у 2001 році в США прийнято профільний закон «Про медіацію», який давав змогу застосувати вказану примірну процедуру для врегулювання правових відносин, що виникають у більшості сферах людської взаємодії. Не останню роль також відіграло забезпечення державного фінансування медіаційних процедур та створення осередків медіаторів. У сучасній юридичній літературі найпоширенішими є дві теорії щодо причин розвитку медіації в США. Відповідно до першої концепції рушійною силою для розвитку медіації стала криза правосуддя. Медіація була відповіддю на потребу суспільства в забезпеченні швидкого, недорогого та ефективного вирішення спорів. Інша теорія підкреслює ідею про те, що саме ця процедура забезпечує громадянам кращий доступ до правосуддя. Медіація дозволяє вирішити конфлікт з уникненням дорогих та довготривалих судових процедур¹⁰¹. Ми переконані, що зазначені рушійні сили фактично є рівнозначними за своєю суттю.

Зауважимо, що незважаючи на успіх застосування медіації як альтернативної форми врегулювання індивідуальних трудових спорів, американський законодавець до сьогодні залишається в пошуках ефективної моделі їх вирішення. Одним із альтернативних форм урегулювання індивідуального трудового спору є застосування так званої концепції multi-door court house. Остання запропонована американським професором Франком Сандером Науковець пропонував реформувати судову систему, за умовами якої справи, що надходять до суду, могли б бути вирішені не лише через прийняття рішення суддею, але й за допомогою альтернативного вирішення спорів¹⁰². Відповідно до вказаної концепції спеціальний службовець попередньо переглядав би позови, що надійшли до суду, і пропонував би сторонам обрати з безлічі варіантів такий метод вирішення спорів, який найповніше задовольняв би їхні потреби в конкретному спорі¹⁰³.

¹⁰¹ Gmurzyńska E. Mediacja w sprawach cywilnych w amerykańskim systemie prawnym – zastosowanie w Europie i w Polsce. Warszawa : Wydawnictwo C. H. Beck, 2007. Ст. 31. С. 4.

¹⁰² Mediacje. Teoria i praktyka. pod red. E. Gmurzyńska, R. Morek. Warszawa : Wolters Kluwer. 2018. С. 7.

¹⁰³ Березницький Д. А. Консiliaція як альтернативний спосіб розгляду цивільних справ. *Порівняльно-аналітичне право*. 2020. № 1. С. 147.

Сутність цього альтернативного способу вирішення індивідуального трудового спору зводиться до того, що позов, який надійшов до суду, спочатку розглядає не професійний суддя, а спеціальний державний службовець суду, який з урахуванням обставин, які викладені в позові, розробляє альтернативні та досудові шляхи вирішення правового конфлікту, який існує між працівником та роботодавцем. Фактично сторони, звернувшись до суду, одразу не отримують судовий захист своїх прав та інтересів, останнім пропонують альтернативні шляхи врегулювання їх конфлікту, і лише в тому випадку, якщо запропоновані альтернативні шляхи не видаються для них прийнятними, позов передають до судового розгляду професійному судді. Варто зазначити, що модель «будинку правосуддя з багатьма дверима», запропонована Ф. Сандером, протягом тривалого часу використовували у США, і вона на практиці довела свою ефективність¹⁰⁴.

Ми переконані, що запровадження в Україні такого альтернативного способу вирішення індивідуального трудового спору, як «будинку правосуддя з багатьма дверима», сприятиме розвитку досудових процедур вирішення, зокрема індивідуальних трудових спорів, а також мирному врегулюванню правових конфліктів. Вважаємо, що на початковому етапі впровадження зазначеного альтернативного способу вирішення трудових спорів необхідно створити пілотний проєкт та передбачити можливість окресленого врегулювання правових конфліктів у судах у великих містах, зокрема в Києві, Харкові, Львові, Одесі. За умови успішної реалізації останнього доречно запровадити окреслену модель альтернативного врегулювання трудового спору в усіх судах держави.

Очевидним видається, що перед запровадженням указаної моделі необхідно визначити уповноважених суб'єктів у судах (із сектору державних службовців), які матимуть повноваження здійснювати попередній розгляд, зокрема індивідуальних трудових спорів, та пропонувати сторонам шляхи їх вирішення та врегулювання конфлікту. Окрім того, зазначені суб'єкти мають пройти спеціальну підготовку та набути необхідних навичок задля

¹⁰⁴ Kessler G., Finkelstein L. J. The Evolution of multi-Door Courthouse. Catholic University Law Review. 1988. Vol. 37, Issue 3. P. 584.

участі в альтернативному та досудовому врегулюванні конфлікту. Можемо погодитися, що подальша інституалізація як окремий сегмент юридичної практики в зарубіжних країнах мала наслідком певну приватизацію сфери відправлення правосуддя в цивільних справах та привела до існування процесуального плюралізму в системі захисту цивільних прав, свобод та інтересів¹⁰⁵. З огляду на зазначене, можна констатувати, що запровадження в Україні концепту «будинку правосуддя з багатьма дверима» сприятиме плюралізму захисту невизнаних, порушених та оспорюваних прав та свобод громадян, розвантаженню судової системи, а також задоволенню інтересів як працівника, так і роботодавця.

Наступною державою, на досвіді якої в контексті застосування альтернативних форм вирішення (зокрема індивідуальних трудових спорів) варто сконцентрувати увагу, є Бельгія. Правове регулювання медіації в Бельгії здійснюють відповідно до профільного нормативно-правового акта, а саме Закону Бельгії «Про медіацію». Загалом положення вказаного нормативно-правового акта видаються нам схожими до положень Закону України «Про медіацію», проте на деяких особливостях доречно сконцентрувати увагу.

Закон Бельгії «Про медіацію» встановлює, що сторони будь-якого договірною правовідношення можуть прямо в договорі передбачити можливість застосування медіації як альтернативного способу вирішення спору, який у подальшому можливо виникне між ними. Фактично вказане законодавство закріплює так зване «застереження про медіацію», передбачивши яке, сторони зобов'язані спочатку застосовувати медіацію як альтернативний спосіб урегулювання спору, зокрема й індивідуального трудового спору, який виник між ними, а вже в подальшому, якщо застосування медіації вичерпає себе та не буде ефективним, сторони матимуть можливість звернутися до суду. Якщо одна зі сторін не дотримається застереження про медіацію, а звернеться безпосередньо до суду з метою вирішення правового спору, то інша сторона під час першого судового засідання має право заявити про наявність застереження про медіацію. У такому випадку суд призупиняє провадження у справі

¹⁰⁵ Ткачук О. С. Проблеми реалізації судової влади у цивільному судочинстві : монографія. Харків : Право, 2016. С. 219–220.

та надає сторонам час для виконання застереження та застосування медіаційної процедури. Якщо протилежна сторона під час першого судового засідання не повідомить суд про наявність застереження про медіацію, то в подальшому вона втратить можливість посилатися на наявність указанного застереження та застосування медіаційної процедури.

На нашу думку, підхід бельгійського законодавця до нормативного передбачення застереження про медіацію варто запровадити в національний правопорядок та нормативно закріпити на рівні КЗпП України та профільного закону – Закону України «Про медіацію». Тож якщо у трудовому договорі чи трудовому контракті сторони передбачають застереження про медіацію, то саме медіація буде домінантним та альтернативним способом урегулювання трудового спору. Такий підхід сприятиме популяризації медіації, розширенню можливості її застосування та розвантаженню судової системи загалом.

Досліджуючи зарубіжну практику застосування досудових та позасудових форм урегулювання індивідуальних трудових спорів, доречно звернути увагу на такий спосіб альтернативного врегулювання, як консиліація. Відзначимо, що консиліація є менш поширеним способом альтернативного врегулювання індивідуальних трудових спорів. Утім, у зарубіжній практиці правозастосування встановлюють можливість використання останньої з метою врегулювання правових конфліктів. У правовій доктрині встановлюють, що консиліація являє собою найбільш загальний вид процедури примирення. Під нею розуміють саме той вид примирення, який традиційно існував у багатьох народів. Консиліація не обов'язково повинна ґрунтуватися на певних техніках і методах ведення переговорів, мати чітку структуру, хоча ніщо не заважає посереднику використовувати під час проведення процедури деякі переговорні техніки. Посередник-консиліатор може пропонувати сторонам свої варіанти вирішення конфлікту, якщо вважатиме це за необхідне. Такі пропозиції за загальним правилом не є обов'язковими для сторін¹⁰⁶.

¹⁰⁶ Бондаренко-Зелінська Н. Запровадження альтернативних способів врегулювання спорів: європейський досвід для України.

За такого підходу доволі складно розмежувати процедуру консiliaції та медіації. Складність у проведенні розмежування таких процедур обумовлена й тим, що в міжнародних правопорядках відбувалася підміна окреслених процедур урегулювання конфліктів. Наприклад 21 травня 2008 року в межах Європейського Союзу прийнято Директиву 2008/52/ЄС «Про деякі аспекти медіації у цивільних та господарських правовідносинах». Естонія, імплементуючи цю директиву в національний правопорядок, прийняла Закон «Про консiliaцію». У Франції тривалий час терміни медіації та консiliaції розглядалися як синонімічні. Разом із тим, відповідно до останніх тенденцій проводять чітке розмежування згаданих альтернативних процедур, що, безумовно, сприяє реалізації принципу правової визначеності. Так, у французькому законодавстві є спеціальні правила, якими регулюють консiliaцію. Згідно зі статтями 21, 127 Цивільного процесуального кодексу Франції «суддя має можливість у процесі розгляду справи спробувати примирити сторони». Крім того, судовий консiliaтор (*conciliateur de justice*), присутній при судах першої інстанції (*Tribunal d'instance*), здійснює спроби на добровільній основі провести примирення з незначних позовів. Також закон пропонує самому судді діяти як консiliaтору (тобто примиритель) із деяких трудових і сімейних суперечок. Відповідно до французького законодавства консiliaцію розглядають виключно як присудову процедуру, що вочевидь обмежує вектор її застосування.

Зауважимо, що медіація та консiliaція – це різновиди посередництва, що характеризуються обов'язковим залученням до врегулювання індивідуального трудового спору незалежного та неупередженого посередника. Водночас остаточно спрямованість окреслених альтернативних форм вирішення трудового спору різна, різною є також і роль посередника. Зокрема при медіації, медіатор сприяє не лише вирішенню трудового спору, а й примиренню сторін. При цьому останній не пропонує сторонам чіткі варіанти вирішення їхнього конфлікту, а лише сприяє сторонам у пошуку консенсусу. Зі свого боку, при консiliaції посередник безпосередньо пропонує сторонам конфлікту варіанти щодо його врегулювання, де

примирення сторін не є головною метою проведення такої процедури.

Запропонований підхід розмежування консиліації та медіації кореспондує законодавчому підходу, який був застосований в Ірландії. Так, у своїй консультативній доповіді Комісія з реформування права Ірландії рекомендує під час законодавчого закріплення та використання терміна «медіація» визначати й розуміти його, як «сприятливий, консенсуальний і конфіденційний процес, у якому сторони в суперечці обирають нейтральну та незалежну третю сторону, що допомагає їм у досягненні взаємоприйнятної угоди». Водночас для законодавчого визначення терміна «консиліація» Комісія з реформування права Ірландії рекомендувала розуміти його як «консультативний, консенсуальний і конфіденційний процес, у якому сторони в спорі обирають нейтральну та незалежну сторону, що допомагає їм у досягненні взаємоприйнятної угоди»¹⁰⁷. Отже, саме роль посередника та спрямованість самої процедури до альтернативного врегулювання конфлікту видаються визначальними для розмежування вказаних суміжних процедур.

Незважаючи на те, що в національному законодавстві відсутнє правове регулювання консиліації як такої, у національній правовій доктрині стверджують, що аналіз норм ЦПК України дає підстави стверджувати, що наділення судді під час процедури врегулювання спору за участі судді повноваженнями запропонувати сторонам можливі шляхи мирного врегулювання не відповідає природі та сутності медіації, а скоріше є подібним до консиліації, яка є окремим способом альтернативного вирішення спорів, за якого справу за угодою сторін передають до консиліатора, призначеного за згодою сторін, функція якого полягає з'ясувати обставини справи об'єктивно й неупереджено та надати конкретні пропозиції для врегулювання спору між сторонами, які не є обов'язковими для сторін. Водночас якщо консиліатора обирають за згодою сторін, то врегулювання спору за участю судді здійснює суддя, який відкрив провадження у справі. З огляду на зазначене, вважаємо, що

¹⁰⁷ Федчишин Д. В. До питання про процедури альтернативного вирішення земельних спорів в Україні. *Науковий вісник Херсонського державного університету*. 2019. № 1. С. 48.

запропонований у ЦПК України інститут врегулювання спору за участю судді не може бути кваліфікований ані як модель присудової медіації, ані як модель присудової консиліації¹⁰⁸. На наше переконання, такий підхід до встановлення правової природи врегулювання спору за участю судді є неприйнятним з огляду на законодавчі приписи щодо проведення цієї процедури. Стаття 203 ЦПК прямо встановлює, що суддя не має права надавати сторонам юридичні поради та рекомендації, оцінку доказів у справі. Отже, під час урегулювання спору за участю судді суддя виступає здебільшого як медіатор, а не як консиліатор.

Ми переконані, що нормативне закріплення в національному законодавстві консиліації як альтернативного способу врегулювання, зокрема індивідуального трудового спору, видається на сьогодні необхідним з огляду розширення можливостей для приватних суб'єктів застосовувати досудові та позасудові форми вирішення правових конфліктів. Вважаємо, що на початковому етапі нормативне забезпечення консиліації необхідно здійснити на рівні окремого правового регулювання в межах Закону України «Про медіацію», а роль консиліатора першопочатково надати медіатору. У подальшому, за умови позитивного досвіду застосування консиліації в Україні, необхідно розробити профільний нормативно-правовий акт, який забезпечуватиме правове регулювання консиліації як самостійного альтернативного способу вирішення юридичного спору.

Надалі необхідно сконцентрувати увагу на такому інституті альтернативного врегулювання спору, як інститут омбудсмена чи інспектора з питань праці. У національній правовій доктрині термін «омбудсмен» застосовують для позначення різних суб'єктів суспільних відносин. Коли йдеться про посадову особу державної влади, на яку покладають функції контролю за додержанням конституційних прав і свобод людини та громадянина, контроль за діяльністю виконавчих та інших органів державної влади через

¹⁰⁸ Цувіна Т. А. Перспективи запровадження інституту присудової медіації в Україні. *Проблеми цивільного права та процесу. Тези доповідей учасників науково-практичної конференції, присвяченої світлій пам'яті Олександра Анатолійовича Пушкіна (м. Харків, 19–20 травня 2017 р.)*. Харків. С. 392.

розгляд скарг громадян на дії тих чи тих органів або посадових осіб, що призвели до порушення прав та свобод людини і громадянина, то, зазвичай, у такому розумінні функціонування омбудсмена не може бути віднесене до альтернативних способів вирішення спорів¹⁰⁹. У межах альтернативних форм вирішення трудових спорів інститут омбудсмена визначає особу, яку призначають для незалежного розгляду трудових спорів, що виникають між працівниками та роботодавцями. Існують диференційовані порядки призначення омбудсмена для врегулювання правових конфліктів: в одних державах останніх призначають у межах конкретних підприємств, установ чи організацій для врегулювання трудових спорів, що виникають між працівником та роботодавцем, в інших – омбудсмени, уповноважені врегульовувати трудові спори, є державними службовцями, які призначені на державному рівні та мають повноваження до розгляду конкретних категорії трудових спорів (наприклад спори щодо дискримінації, порушення оплати праці, режиму праці, відпочинку тощо). У правовій доктрині наводять такі організаційні форми функціонування омбудсмена: 1) незалежна експертиза для встановлення фактичних обставин справи (neutral expert fact-finding) – процедура досягнення сторонами угоди на основі висновку кваліфікованого фахівця, який вивчив справу з погляду фактичного складу; 2) корпоративний або організаційний омбудсмен (corporate або organizational ombudsman) є внутрішнім структурним елементом організації, який здійснює врегулювання конфліктів, які виникають у межах цієї організації, є постійно діючою службою, до якої зацікавлені особи можуть звертатися за потреби¹¹⁰.

Вважаємо, що запровадження інституту омбудсмена у сфері правового регулювання трудових відносин сприятиме не лише врегулюванню трудових конфліктів, а й усесторонньому захисту трудових прав як працівників, так і роботодавців. Водночас відкритим залишається питання щодо моделі інституту омбудсмена,

¹⁰⁹ Оксанич Р. Фінансовий омбудсмен як чергова спроба розвантаження судів. URL : <https://uric.net/Kk7F> (дата звернення: 01.05.2024).

¹¹⁰ Любченко Я. П. Альтернативні способи вирішення правових спорів: теоретико-правовий аспект : дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.01. Харків, 2018. С. 145.

який би був релевантним до досвіду України. Вважаємо, що омбудсменів варто запровадити в межах окремих підприємств, установ чи організацій задля сприяння захисту трудових прав, а також вирішення трудових спорів. Омбудсмени мають бути незалежними від роботодавців та, реалізуюючи свої повноваження, повинні сприяти врегулюванню спору між учасниками трудового конфлікту, а також захисту їхніх трудових прав. Зауважимо, що примирення сторін не має входити до компетенції омбудсмена, адже він не є медіатором. Тож недоцільно поширювати на нього не притаманні для останнього функції.

Вартим уваги щодо застосування альтернативних форм вирішення трудових спорів є досвіді Франції, зокрема використання так званих партисипативних процедур. За структурою така процедура складається із двох частин: договірної процедури та процедури судового розгляду. Сутність безпосередньо самої договірної процедури полягає у проведенні переговорів між сторонами конфлікту без залучення нейтральних посередників. Водночас до договірної процедури сторони можуть залучати своїх представників (адвокатів). Також можна залучати спеціаліста, завдання якого наперед визначають сторони, і який зобов'язаний надати висновок щодо поставлених запитань. Завершення партисипативної процедури відбувається за таких умов: якщо закінчився строк її проведення, який заздалегідь був погоджений сторонами; якщо у сторін відсутній інтерес до подальшого проведення переговорів; якщо сторони досягли домовленості щодо врегулювання конфлікту. Після того як буде досягнуто угоди про врегулювання наявного конфлікту, сторони переходять до другого етапу партисипативної процедури – судового розгляду. Основним призначенням судового розгляду є затвердження угоди щодо врегулювання конфлікту. Проте, якщо між працівником та роботодавцем було досягнуто згоди не в усіх конфліктних питаннях, суд має повноваження затвердити угоду в частині, яка погоджена сторонами спору, та судового розгляду по суті в частині, яка не врегульована сторонами.

Зауважимо, що практика застосування партисипативних процедур у Франції показала свою ефективність та дієвість. Утім, на наше переконання, запровадження останніх в Україні спричинить покладення додаткових навантажень на судову систему, яка на

сьогодні вже є переважаною великою кількістю проваджень. Очевидною видається необхідність розвитку позасудових та досудових процедур вирішення правових конфліктів, що буде людиноорієнтованішим та демократичнішим.

Доволі розвинутою є система альтернативного вирішення індивідуальних трудових спорів у Норвегії. У цій державі більшість справ такої категорії передають на розгляд Погоджувальної ради, яка допомагає сторонам досягти простого та швидкого результату щодо її розв'язання. Крім того, існує Комісія з вирішення спорів, яка займається питаннями, пов'язаними з порушенням Закону «Про робоче середовище», зокрема недотриманням режиму робочого часу, забороною гнучкого чи віддаленого режиму роботи, недотриманням права на відпустку тощо. Відповідно до Закону «Про спори», який регламентує інститут примирення, у сторін також є можливість використати процедуру медіації. Це може бути або позасудова медіація, коли медіатора обирають за згодою сторін, або судова медіація за участю судді чи особи, яка має кваліфікацію юриста зі списку судових медіаторів¹¹¹.

Як бачимо, відповідно до норвезького законодавства нормативно врегульованими є медіаційні процедури, направлені на примирення працівників та роботодавців. Тоді медіацію можуть проводити як у межах спеціальної інституції, що уповноважена до проведення примирних процедур, так і поза межами такої інституції, через добровільне звернення сторін до незалежного та неупередженого суб'єкта – медіатора.

Із метою популяризації медіації в Україні, на наш погляд, необхідним видається розроблення окремих сертифікованих центрів медіаторів, до яких могли б звертатися суб'єкти конфлікту з метою врегулювання спорів, що мають місце між ними. У таких центрах доречним видається запровадження спеціалізації медіаторів, що дасть змогу комплексно та ефективно сприяти примиренню сторін трудового конфлікту.

Щодо досвіду Японії в контексті застосування альтернативних процедур до врегулювання індивідуальних трудових спорів зазначимо, що відповідно до законодавства цієї держави

¹¹¹ Individual disputes at the workplace: Alternative disputes resolution. URL : <https://urlc.net/Kk8p> (дата звернення: 01.05.2024).

передбачений такий спосіб вирішення спорів, як шотей, який можна вважати своєрідним прототипом інституту врегулювання спору за участю судді. Адже задля вирішення конфлікту сторони звертаються не за проголошенням рішення, а за створенням примирної комісії, до складу якої входять два посередники та суддя. Для певної категорії справ, зокрема сімейних або трудових спорів, окреслена процедура є не добровільною, а обов'язковою. Якщо шотей не дає необхідного результату, сторона має право звернутися до суду, який, своєю чергою, має певне право вибору: вирішити спір за чинним законодавством або підтвердити можливість мирного врегулювання, запропонованого посередниками. Отже, задля вирішення індивідуальних трудових спорів у Японії завжди залучають незалежних посередників, які сприяють сторонам у примиренні та врегулюванні конфлікту через поступки. Примирення видається домінуючим та таким, що спрямоване на відновлення нормального стану правових стосунків між працівником та роботодавцем.

Продовжуючи досліджувати альтернативні способи вирішення трудових спорів, акцентуємо увагу на електронному вирішенні правових конфліктів. Зауважимо, що у правовій доктрині електронне вирішення спорів розглядають неоднозначно. З одного боку, електронне вирішення спорів розглядають як один із способів урегулювання суперечностей, що виник між сторонами, з іншого – це самостійний різновид альтернативних регуляторів правових конфліктів. На думку деяких науковців та практиків, альтернативні засоби врегулювання спорів та електронне вирішення спорів набувають популярності через три характеристики мережі «Інтернет»: а) низький бар'єр для вступу будь-яких осіб у правовідносини в мережі «Інтернет»; б) географічна відкритість електронної комерції; в) мережа «Інтернет» є глобальною системою, а отже, у правовідносини можуть вступати будь-які особи без обмеження територією певної держави¹¹². Із зазначеними

¹¹² Полатай В. Ю. Вирішення спорів у мережі інтернет. Альтернативний спосіб. Актуальні проблеми сучасного міжнародного права: зб. наук. ст. за матеріалами І Харк. Між. нар.-прав. читань, присвяч.

твердженнями складно не погодитися, адже використання інформаційних технологій сприяє швидкості комунікацій сторін, а також «стирає кордони» між ними.

У зарубіжних правових системах існують такі види онлайн-вирішення спорів: а) вирішення спорів із використанням експертної системи з автоматичного вирішення спорів; б) онлайн-арбітраж; в) онлайн-медіація; г) онлайн-вирішення спорів зі споживачами. Проведення всіх онлайн-процедур примирення відбувається на спеціальних електронних майданчиках, де як сторони, так і посередники у вирішенні конфлікту мають зареєструватися та проводити комунікацію в електронному середовищі. За такого врегулювання спору сторони не зустрічаються безпосередньо для проведення переговорів, а також не витрачають часові та фінансові ресурси задля організації переговорного процесу. У державах Європейського Союзу створені спеціальні електронні майданчики для альтернативного вирішення, зокрема трудових спорів. Так, у Нідерландах ще в 2007 році створено онлайн-платформу «Дорожня карта правосуддя», яка спершу була спрямована на забезпечення вирішення сімейних спорів, зокрема проведення процедур розірвання шлюбу. У подальшому можливості щодо застосування такої онлайн-платформи розширилися, і наразі через неї вирішують, зокрема й індивідуальні трудові спори. Ще однією доволі відомою є платформа для вирішення суперечок онлайн – Modria. Вона містить чотири модулі, які утворюють чотири стадії онлайн-вирішення суперечок: діагностика проблеми, переговори, медіація та арбітраж. Платформа дає змогу застосовувати ці модулі у вільній послідовності, створюючи свій порядок вирішення спорів¹¹³.

Вважаємо, що створення спеціальних електронних модулів для розвитку в Україні альтернативних способів вирішення правових

пам'яті проф. М. В. Яновського і В. С. Семенова (м. Харків, 27 листопада 2015 р.). У 2 ч. Харків, 2015. Ч. 1. С. 244.

¹¹³ Грицишина М. Віртуальна справедливість: як залагодити суперечки в онлайн-режимі. Або що втрачає бізнес, не застосовуючи нові технології для вирішення спірних ситуацій. URL : <https://urlc.net/I9Hu> (дата звернення: 12.06.2023).

*Павліченко Володимир Миколайович,
Павліченко Олена Володимирівна*

конфліктів видається прийнятним та актуальним. Цей процес обумовлений, зокрема й діджиталізацією всього державного сектору та побудови в Україні системи електронного правосуддя. Отже, з урахуванням позитивних закордонних практик урегулювання правових конфліктів через електронні платформи та інтернет-майданчики пріоритетним в Україні залишається розроблення останніх, як можливої альтернативи судової процедури вирішення правового конфлікту, зокрема й індивідуального трудового спору.

РОЗДІЛ 3

ОСОБЛИВОСТІ ВРЕГУЛЮВАННЯ КОЛЕКТИВНИХ ТРУДОВИХ СПОРІВ

3.1. Поняття та особливості вирішення колективного трудового спору за допомогою примирних процедур

Традиційно сфера трудових відносин є однією з найбільш конфліктних сфер суспільної взаємодії. Це не видається дивним, адже інтереси суб'єктів, які вступають у трудові правовідносини, часто є протилежними. Трудові конфлікти, зокрема й колективні трудові спори, виникають на різних рівнях. КЗпП України не передбачає нормативно-правового регулювання колективних трудових спорів, а також порядку їх вирішення, зокрема й через примирні процедури.

Окреслені питання регулює Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)». Відповідно до статті 2 зазначеного Закону встановлено, що колективний трудовий спір (конфлікт) – це розбіжності, які виникли між сторонами соціально-трудова відносин щодо: установлення 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 працю¹¹⁴. Таке визначення, на нашу думку, є не зовсім коректним, оскільки воно породжує низку запитань. Відповідно до зазначеного визначення встановлено, що суб'єктами такого колективного спору є сторони соціально-трудова

¹¹⁴ Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів). Закон України № 137/98-ВР від 03.03.1998. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/137/98-%D0%B2%D1%80> (дата звернення: 27.05.2023).

відносин. Водночас у Законі відсутнє визначення цього поняття. Якщо зазначений термін тлумачити в широкому розумінні, то можна дійти висновку, що такими сторонами є і працівник, і роботодавець, тобто сторони індивідуального трудового спору. Але ж відомо, що Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» не застосовують для вирішення індивідуальних спорів. З огляду це, вважаємо, що законодавчо закріплений термін «колективний трудовий спір» потребує уточнення щодо визнання сторін цього конфлікту.

Окрім того, сфера трудових відносин на сьогодні стрімко розвивається, і трудові конфлікти можуть виникати з різних підстав, тому, на наш погляд, помилково законодавчо обмежувати підстави виникнення колективних трудових спорів.

Проект Закону України «Про колективні трудові спори», розміщений на офіційному сайті Національної служби посередництва і примирення, пропонує визначати колективний трудовий спір як неврегульовані розбіжності, що виникли між сторонами колективних трудових відносин щодо задоволення інтересу або реалізації прав чи виконання обов'язків однієї (ю) з таких сторін і для вирішення яких сторони звернулися до примирних процедур, інших встановлених законом способів вирішення таких розбіжностей¹¹⁵.

Традиційно в національній правовій доктрині склалися різні підходи до розуміння того, що є колективним трудовим спором. Зокрема Г. І. Чанишева і В. М. Дейнека дефінують колективний трудовий спір як неврегульовані розбіжності між сторонами соціального діалогу щодо встановлення або зміни умов праці, укладення, зміни і виконання колективних договорів, угод, а також застосування трудового законодавства, які вирішують за допомогою примирних процедур¹¹⁶. Таке визначення видається нам неповним та певною мірою таким, що суперечить вимогам національного законодавства, адже, по-перше, колективні трудові спори далеко назавжди вирішують за допомогою примирних процедур, а по-друге,

¹¹⁵ Про колективні трудові спори. Проект Закону України. URL : <https://urlc.net/KjoY> (дата звернення: 01.05.2024).

¹¹⁶ Чанишева Г. І. Дейнека В. М. Примирні процедури вирішення колективних трудових спорів : монографія. Одеса : Фенікс, 2016. С. 166.

вважаємо недопустимим доктринальне обмеження підстав виникнення колективних трудових спорів.

У національній правовій доктрині наявний також підхід, відповідно до якого надають універсальне трактування трудового спору (тобто визначення поширюється рівною мірою як на трактування індивідуальних, так і на трактування колективних трудових спорів). С. І. Запара переконана, що трудовий спір – це 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 законодавства¹¹⁷. Можемо стверджувати, що застосування єдиного визначення щодо індивідуальних та колективних трудових спорів видається недоречним з огляду на їхню правову природу та правову суть.

На нашу думку, поняття «колективний трудовий спір (конфлікт) потрібно розуміти як певні розбіжності, які виникають між працівниками та роботодавцями (організаціями працівників та роботодавців) на виробничому, галузевому, територіальному та національному рівнях із питань умов праці, встановлення умов та виконання колективних трудових угод, дотримання законодавства про працю, а також які виникають з інших підстав, безпосередньо пов'язаних із виконанням працівниками своїх трудових функцій та практичного застосування законодавства про працю.

Колективні трудові спори мають низку ознак. М. Рішняк пропонує зараховувати до істотних ознак колективного трудового спору такі: 1) громадську природу; 2) примирно-посередницький характер; 3) передбачуваність виникнення і розвитку; 4) свідомий характер; 5) організованість та керованість процесу існування і розвитку; 6) процесуальний характер; 7) упорядкованість, урегульованість правом; 8) функціональну спрямованість на

¹¹⁷ Запара С. І. Зарубіжний досвід правового регулювання вирішення трудових спорів. Правове забезпечення соціальної безпеки в умовах євроінтеграційних процесів: тези доповідей учасників Міжнародної науково-практичної конференції (м. Київ, 22 листопада 2019 р.). Київ : ФОП Маслаков, 2019. С. 58.

примирення сторін; 9) державну забезпеченість процесу виникнення, розвитку та урегулювання «колективного трудового конфлікту»; 10) застосування державного сприяння та посередництва¹¹⁸.

Серед основних ознак колективного трудового спору варто виокремити такі:

– підставою виникнення колективного трудового спору є порушення вимог чинного трудового законодавства або умов колективного трудового договору. Принагідно зауважимо, що в такому контексті К. Ю. Мельник установлює, що виникнення колективного трудового спору пов'язане з порушенням трудових прав. На думку вченого, неврегульовані розбіжності з питань виконання колективного договору, угоди або окремих їх положень, а також невиконання вимог законодавства про працю є спорами права. Спір виникає з порушення роботодавцем прав працівників, передбачених трудовим законодавством, колективним договором, угодою¹¹⁹;

– колективний трудовий спір виникає на певних рівнях. Відповідно до норм чинного Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» такими рівнями є виробничий, галузевий, територіальний та національний;

– законодавство чітко встановлює механізми вирішення таких спорів, які загалом відрізняються від класичних, загальноприйнятих форм. Порівняно з індивідуальними трудовими спорами, які найчастіше вирішують саме в судовому порядку, колективні трудові конфлікти вирішують за допомогою примирних процедур або ж трудовим арбітражем.

Отже, однією з основних рис, що відрізняє індивідуальні спори від колективних, є процедура їх вирішення. Чинне законодавство встановлює так звані спеціальні примирні процедури вирішення колективних трудових спорів. Тому варто сконцентрувати увагу на особливостях вирішення колективних трудових спорів через застосування примирних процедур.

¹¹⁸ Рішняк М. Колективні трудові спори як один із типів соціальних конфліктів, причини їх виникнення та ознаки. *Бюлетень Національної служби посередництва і примирення*. 2017. № 1. С. 45.

¹¹⁹ Мельник К. Ю. *Трудове право України: підручник*. Харків: Діса плюс, 2014. С. 424–425.

Зазначимо, що в теорії існують різні підходи до розуміння поняття «примирна процедура». Зокрема Є. Березін на підставі аналізу відповідних норм закону визначає примирні процедури вирішення колективних трудових спорів як врегульовану нормативно-правовими актами діяльність примирної комісії (зокрема й за участю незалежного посередника) та/або трудового арбітражу з метою вирішення колективного трудового спору¹²⁰.

Переконані, що правова природа врегулювання колективного трудового спору трудовим арбітражем та примирною комісією є диференційованою. Примирні процедури застосовують виключно за умови врегулювання колективного трудового спору через звернення до примирної комісії. В. Я. Буряк визначає поняття примирно-посередницьких процедур як особливий спосіб вирішення колективного трудового спору без припинення роботи через пошук взаємоприйнятної для сторін рішення, який є ефективним засобом досягнення компромісу між сторонами за умови належного використання всіх можливостей, які не заборонені законодавством¹²¹. Вважаємо, що це визначення є релевантним до встановлення сутності врегулювання колективного трудового спору через застосування примирною комісією відповідних примирних процедур.

Аналізуючи ознаки примирних процедур, В. Л. Костюк зазначав, що специфічна погоджувально-примирна процедура вирішення колективних трудових спорів за своєю правовою суттю покликана: 1) сприяти максимально оперативному врегулюванню можливих непорозумінь із питань праці, не допускаючи виникнення колективного трудового спору; 2) урахувати інтереси сторін

¹²⁰ Березін Є. Примирні процедури та їх значення для вирішення колективних трудових спорів (конфліктів). *Бюлетень Національної служби посередництва і примирення*. 2009. № 1–2. С. 14.

¹²¹ Буряк В. Я. Особливості примирно-третейських процедур при вирішенні колективних трудових спорів. Напрями розвитку науки трудового права та права соціального забезпечення: матеріали VI Всеукраїнської науково-практичної конференції, присвяченої 25-річчю кафедри трудового та господарського права Харківського національного університету внутрішніх справ (м. Харків, 3 листопада 2017 р.). Харків: Харківський національний університет внутрішніх справ, 2017. С. 151.

колективного трудового спору; 3) залучати посередників до вирішення колективного трудового спору; 4) можливість, як виняток, застосовувати страйк¹²².

На наш погляд, примирно-посередницьку процедуру характеризують такі ознаки:

– ініціатива саме сторін конфлікту щодо створення комісії. Саме наявність волевиявлення принаймні одного із суб'єктів конфлікту є необхідною умовою для утворення примирної комісії та застосування в подальшому примирних процедур задля врегулювання колективного трудового спору. Принагідно зазначимо, що в національній правовій доктрині точаться дискусії з приводу наявності у трудової комісії правосуб'єктності. Зокрема С. Я. Вавженчук ставить запитання про те, чи наділена примирна комісія правосуб'єктністю. На думку вченого, якщо законодавець прямо не дає відповідь на це запитання, то на рівні нового ТК України необхідно внести ясність у це питання через призму чіткого формулювання правосуб'єктності¹²³. Водночас вважаємо, що з урахуванням положень Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» щодо правового статусу та повноважень примирної комісії остання володіє правосуб'єктністю, тобто є носієм визначеного законом кола прав та обов'язків, інакше остання не мала б практичної можливості розглядати колективні трудові спори та їх врегулювати. На наш погляд, перевантаження положення нового ТК вимогами щодо наявності чи відсутності правосуб'єктності окремих суб'єктів, зокрема й примирних комісій, є недоцільним;

– наявність у суб'єктів колективного трудового спору права обирати, хто буде представляти їхні інтереси під час врегулювання трудового спору примирною комісією;

– чітка процесуальна форма вирішення конфліктів примирною комісією;

– чітка регламентація строків розгляду конфлікту примирною комісією, які залежать від рівня трудового спору, що

¹²² Трудове право України: підручник / за заг. ред. М. І. Іншина, В. Л. Костюка. Київ: Юрінком Інтер, 2017. С. 507.

¹²³ Вавженчук С. Я. Охорона та захист трудових прав працівників: підручник. Харків: Право, 2016. С. 436.

виник. У статті 9 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» зазначено, що колективні трудові спори розглядають такі примирні комісії: виробнича – у п'ятиденний строк із моменту утворення комісії, галузева та територіальна – у десятиденний строк із моменту утворення комісії, примирна комісія на національному рівні – у п'ятнадцятиденний строк із моменту утворення комісії. За згодою сторін ці строки можуть бути продовжені¹²⁴;

– обов'язковість рішення примирної комісії.

З огляду на зазначене, можна визначити, що примирно-посередницька процедура – це встановлений чинним законодавством порядок врегулювання колективного трудового спору через звернення хоча б однієї із сторін конфлікту до примирної комісії з метою врегулювання наявних розбіжностей та пошуку взаємоприйнятної для обох сторін рішення. Відповідно до статті 8 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» примирна комісія – це орган, призначений для вироблення рішення, що може задовольнити сторони колективного трудового спору (конфлікту), та який складається із представників сторін¹²⁵.

Надалі необхідно сконцентрувати увагу на принципах проведення процедур примирення. Традиційно в національній правовій доктрині під принципами розуміють базові орієнтири, основоположні ідеї, що закладені в основі того чи того правового явища. Проблематика принципів вирішення, зокрема колективних трудових спорів, не є новою в науці трудового права. У наукових студіях зазначають, що встановлений порядок розгляду трудових спорів ґрунтований на демократичних принципах, які полягають у такому: 1) доступність і зручність звернення до органів з розгляду трудових спорів; 2) швидкість розгляду трудових спорів; 3) надання професійним організаціям права на участь у розгляді трудових

¹²⁴ Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів). Закон України № 137/98-ВР від 03.03.1998. URL : <https://urlc.net/ln8X> (дата звернення: 01.05.2024).

¹²⁵ Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів). Закон України № 137/98-ВР від 03.03.1998. URL : <https://urlc.net/Ky2h> (дата звернення: 01.05.2024).

спорів; 4) гласність розгляду трудових спорів. Проте поза увагою вчених залишилися такі принципи, як верховенство права, рівність, законність, змагальність та ін., що, на наше переконання, є одними з індикаторів демократичного процесу врегулювання трудового спору, зокрема й колективного.

На думку вітчизняних науковців С. М. Прилипка та О. М. Ярошенка, інститут трудових спорів ґрунтований на таких принципах: 1) забезпечення захисту трудових прав сторін трудового спору; 2) рівність сторін при розгляді спорів; 3) доступність звернення до органів, що розглядають трудові спори; 4) законність; 5) гласність і відкритість; 6) об'єктивність і повнота дослідження матеріалів і доказів; 7) безоплатність; 8) швидкість розгляду трудових спорів та виконанням щодо них рішень; 9) забезпечення реального виконання рішень щодо трудових спорів та можливість застосування процедур примусового виконання винесеного рішення; 10) відповідальність посадових осіб, винних у невиконанні рішень, прийнятих компетентними органами¹²⁶.

Водночас відповідно до пункту 1.7 Положення про примирну комісію, затвердженого наказом Національної служби посередництва та примирення від 01.12.2020 № 67 національний законодавець виокремлює дев'ять основних принципів щодо утворення примирної комісії, а також здійснення нею своєї діяльності, серед яких: законність; рівність сторін колективного трудового спору (конфлікту) перед законом і примирною комісією; усебічність, повнота та об'єктивність вирішення спорів; змагальність сторін, свобода в наданні ними до примирної комісії доказів та доведення перед примирною комісією їх переконливості; добровільна згода членів примирної комісії на їхнє призначення; сприяння досягненню угоди між сторонами; гласність та відкритий розгляд справ, за винятком випадків, коли це суперечить інтересам охорони державної або іншої захищеної законом таємниці, або коли є обґрунтовані заперечення однієї зі сторін; обов'язковість виконання рішень примирної комісії в порядку і строки, які встановлені цим рішенням; сприяння сторонам у досягненні ними угоди про вирішення колективного трудового спору (конфлікту) на будь-якій

¹²⁶ Прилипко С. М., Ярошенко О. М. Трудове право України: Підручник. Харків : Видавництво «ФІНН», 2011. С. 719-720.

стадії розгляду колективного трудового спору (конфлікту) примирною комісією¹²⁷.

На наш погляд, система принципів вирішення колективного трудового спору примирною комісією доволі повно та ґрунтовно визначена національним законодавцем. Водночас з урахуванням сучасних тенденцій регулювання трудових відносин, зокрема й вирішення колективних трудових спорів, вона потребує доповнення такою засадою, як вирішення колективного трудового спору на основі соціального діалогу. В. Я. Бурак доводить, що соціальний діалог є засобом досягнення компромісу в регулюванні трудових чи інших соціально-економічних відносин та одним із етапів іншого соціального явища – соціального партнерства¹²⁸.

У контексті врегулювання колективних трудових спорів принцип соціального діалогу покликаний забезпечувати:

- попередження та швидке вирішення колективних трудових спорів;

- співпрацю та рівність сторін незалежно від майнового статусу та інших персоніфікованих ознак учасника колективного трудового спору;

- спонукання сторін колективного трудового спору до прийняття рішень, що засновані на компромісі та забезпечують реалізацією інтересів кожного із учасників трудового конфлікту;

- паритетність у формуванні складу примирного органу та рівного представлення інтересів працівників та роботодавців.

Як бачимо, принцип соціального діалогу доволі широкий за своїм нормативним змістом та з урахуванням проєвропейських процесів має бути чітко відображений у профільному законодавстві, як один із принципів врегулювання колективних трудових спорів.

¹²⁷ Про затвердження Положення про примирну комісію. Наказ Національної служби посередництва та примирення від 01.12.2020 року № 67. URL : <https://url.net/Ky5Qt> (дата звернення: 01.05.2024).

¹²⁸ Бурак В. Я. Соціальний діалог чи соціальне партнерство: співвідношення понять. *Трудове право, право соціального забезпечення та сучасні проблеми проходження служби в органах внутрішніх справ: матеріали всеукраїнської науково-практичної конференції* (м. Харків, 25 листопада 2011 р.). Харків : ХНУВС, 2011. С. 36.

Ще одним принципом, яким, на наше переконання, доцільно вдосконалити систему засад вирішення індивідуальних трудових спорів, є принцип «opt –out clauses». Указаний принцип розв'язання правових конфліктів широко застосовують у країнах Європейського Союзу, де останній пов'язують із можливістю відхилення від визначеної законом процедури вирішення трудового спору. Цей принцип існує в правозастосуванні окремих країн, де його дослівно розуміють, як пункт договору, що передбачає можливість для підписанта самостійно обирати одну з особливих умов договору або його переривати¹²⁹. Фактично застосування принципу «opt –out clauses» спрямоване на розширення диспозитивності у контексті правового регулювання трудових відносин та вирішення трудових спорів загалом, однак практичне втілення останнього обумовлене певними ризиками, на яких неодноразово наголошували західні науковці. Ці ризики пов'язані з можливістю роботодавців штучно нав'язувати працівникам у трудових договорах та контрактах вигідні для перших умови розв'язання трудових спорів, які, з одного боку, будуть запроваджувати диференційовані підходи до їх вирішення порівняно із законодавчим підходом, а з іншого – не будуть сприяти реальному захисту прав та інтересів працівників, як слабкої сторони трудових відносин. Тому запровадження в національне законодавство принципу «opt –out clauses» має бути виваженим та проводитися із паралельним нормативним установленням запобіжників до порушення з боку роботодавців прав працівників та нехтування базовими нормативними положеннями вирішення колективних трудових спорів. На необхідності розширення можливостей сторін трудових відносин для вирішення колективних трудових спорів наголошував і вітчизняний вчений С. Я. Вавженчук. На його думку, варто врахувати волю сторін спору та надати їм можливість вибору більш прийнятної процедури розгляду трудового спору¹³⁰. Вважаємо, що в короткостроковій перспективі законодавчі положення до врегулювання колективних трудових спорів мають

¹²⁹ English Dictionary. Definition of «opt out clause». URL:www.collinsdictionary.com/dictionary/english/opt-out-clause (дата звернення: 01.05.2024).

¹³⁰ Вавженчук С. Я. Охорона та захист трудових прав працівників : підручник. Харків : Право, 2016. С. 442.

бути вдосконалені в контексті розширення правових принципів до їх врегулювання, що сприятиме заповненню правових прогалів та покращенню правових інструментів у вирішенні колективних трудових спорів.

Аналізуючи процедуру вирішення колективних трудових спорів примирною комісією, не можемо залишити поза увагою питання стадійності цієї процедури. Зазначимо, що недоліком чинного законодавства є те, що ані в Законі України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», ані в Положенні про примирну комісію, затвердженому Національною службою посередництва та примирення, чітко не встановлюють стадії (етапи) врегулювання колективного трудового спору в межах діяльності примирної комісії. На жаль, в теорії права науковці цьому питанню також не приділяють належної уваги. Утім, визначення конкретних стадій (етапів) вирішення справи в примирній комісії не лише сприятиме структуруванню та унормуванню цього процесу, але й дозволить краще розкрити зміст, визначити недоліки та виробити шляхи вдосконалення зазначеної процедури.

Основним завданням першої стадії можна вважати власне створення примирної комісії. Залежно від рівня, на якому виник колективний трудовий спір, диференціюють нормативні строки створення такої комісії. Відповідно до статті 8 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» примирну комісію для врегулювання колективного трудового спору на виробничому рівні створюють у триденний строк; на галузевому або територіальному рівні – у п'ятиденний строк; на національному рівні – у десятиденний строк¹³¹. Строки на створення примирних комісій починають обчислювати саме з моменту виникнення колективного трудового спору. Погоджуємося з підходом законодавця щодо диференціації строків створення примирних комісій залежно від рівня їх функціонування, оскільки чим вищий рівень виникнення колективного трудового спору, тим більше потрібно людських, фінансових та часових ресурсів для створення примирної комісії та забезпечення функціонування її діяльності.

¹³¹ Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів). Закон України № 137/98-ВР від 03.03.1998. URL : <https://url.net/Ky7k> (дата звернення: 01.05.2024).

У національному законодавстві зазначено, що сторони колективного трудового спору самостійно визначають своїх представників та делегують їх до складу примирної комісії. Отже, за загальним правилом, примирну комісію для врегулювання колективного трудового спору створюють суб'єкти конфлікту із своїх представників. На час ведення переговорів і підготовки рішення примирної комісії її членам надають вільний від роботи час. У разі потреби примирна комісія може залучати до свого складу 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 взаємоприйняттого рішення. Відповідно до частини 1 статті 16 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» Національна служба посередництва і примирення на прохання сторін колективного трудового спору (конфлікту) пропонує кандидатури незалежних посередників. Порядок залучення незалежного посередника до участі в роботі примирної комісії та вирішення колективного трудового спору (конфлікту) примирною комісією за участі незалежного посередника визначено в Положенні про порядок розгляду колективного трудового спору (конфлікту) примирною комісією за участю незалежного посередника¹³².

Правовий статус незалежного посередника наразі активно досліджують представники національної правової доктрини. У галузевій літературі посередника відносять до другорядних суб'єктів трудових правовідносин, тобто тих, які беруть участь у конкретних правовідносинах тільки, якщо виникає потреба або ж якщо їхня участь є тимчасовою, після чого вони припиняють своє існування¹³³. Погоджуємося із зазначеним підходом, адже незалежних посередників залучають до діяльності примирної комісії лише у разі

¹³² Про затвердження Положення про примирну комісію. Наказ Національної служби посередництва та примирення від 01.12.2020 року № 67. URL : <https://urlc.net/IneC> (дата звернення: 03.06.2023).

¹³³ Трудове право України: академічний курс: підручник для студентів вищих навчальних закладів. П. Д. Пилипенко та ін. Київ : Ін Юре, 2014.

С. 67–68.

наявності такої потреби. Реалізують свої повноваження вони в межах правовідносин, пов'язаних із врегулюванням колективного трудового спору.

Є. Є. Березін виокремлює такі особливості правового статусу незалежного посередника: по-перше, незалежного посередника обирають сторони колективного трудового спору (конфлікту) для участі в роботі примирної комісії (як на самому початку, так і в процесі її роботи); по-друге, незалежний посередник не є представником сторін колективного трудового спору (конфлікту), не асоціюється із членом примирної комісії, у зв'язку з чим він не ухвалює рішення примирної комісії; по-третє, діяльність незалежного посередника можлива лише у примирній процедурі, зокрема, коли утворена і функціонує примирна комісія; по-четверте, діяльність незалежного посередника обмежується часом роботи примирної комісії; по-п'яте, основними завданнями незалежного посередника є сприяння встановленню взаємодії між сторонами, проведенню переговорів, участь у виробленні примирною комісією взаємоприйняттого рішення; по-шосте, незалежний посередник має юридичні гарантії (на час його роботи у примирної комісії, утвореної відповідно до Закону, гарантоване збереження місця роботи (посади) і середнього заробітку, а також на нього поширюються гарантії, передбачені Кодексом законів про працю України для виборних профспілкових працівників, членів рад (правління) підприємств і рад трудових колективів. Крім того, незалежному посередникові гарантована оплата праці в розмірі не менше середньомісячної заробітної плати та відшкодування витрат, пов'язаних з участю у примирній процедурі; по-сьоме, незалежний посередник є суб'єктом відповідальності за корупційні правопорушення¹³⁴.

Незалежний посередник завжди діє в межах певної примирної комісії, а його повноваження не можуть діяти за межами вказаного примирного органу. Вважаємо, що незалежного посередника можна наділили статусом суб'єкта *ad hoc*, адже його залучають власне сторони колективного трудового спору задля

¹³⁴ Березін Є. Є. Проблеми правового статусу незалежного посередника. *Бюлетень Національної служби посередництва і примирення*. 2014. № 3–4. С. 22.

участі у примирній комісії у випадку такої об'єктивної необхідності. Незважаючи на модерність вказаного суб'єкта, законодавчий підхід до визначення його повноважень видається вкрай обмеженим. Діючи лише в межах примирної комісії, посередник не може вийти за межі усталеної процедури врегулювання колективного трудового спору, що обмежує інститут посередництва як такий. Можемо погодитися з позицією В. В. Лазора, що посередник може діяти обмежено і лише в межах існування примирної комісії, що не дає можливості цілком розкрити потенціал посередництва, як мирного способу вирішення колективних трудових розбіжностей¹³⁵.

Рішення про утворення примирної комісії та про встановлення кількості представників сторін оформлюють відповідною угодою. Повноваження членів примирних комісій мають чіткі строки дії. Член комісії отримує свої повноваження з моменту призначення до складу примирної комісії. Припиняють повноваження після прийняття примирною комісією рішення по суті колективного спору. На нашу думку, є випадки, за яких повноваження членів примирної комісії мають припинити достроково. Відповідно до Положення про примирну комісію такими підставами є рішення відповідної сторони (у разі невиконання представником (представниками) обов'язків перед стороною колективного трудового спору (конфлікту), яку вони представляють), а також у разі самовідводу. Підставами для самовідводу є випадки, які можуть свідчити про наявність у представника власного інтересу у вирішенні спору або ж інших обставин, які могли б вплинути на незалежність та неупередженість при вирішенні конфлікту. Зазначимо, що суттєвим недоліком національного законодавства є те, що ані в Законі України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», ані в Положенні про примирну комісію не встановлені нормативні підстави для заявлення відводу чи самовідводу члену примирної комісії. Наявний правовий вакуум створює ситуацію, за якої окремі особи в силу об'єктивних чи суб'єктивних чинників перешкоджатимуть урегулюванню колективного трудового спору через штучні заяви про відвід (прийняття рішення відповідною

¹³⁵ Лазор В. В. Правове регулювання трудових спорів, конфліктів і порядок їх вирішення на сучасному етапі: монографія. Луганськ: Література, 2004. 352 с.

стороною про припинення повноважень члена комісії) чи самовідвід. На нашу думку, у короткостроковій перспективі положення профільного законодавства має бути вдосконалене підставами для заяви про відвід чи самовідвід членів примирних комісій, що сприятиме реалізації принципу правової визначеності та уникненню зловживань із боку недобросовісних суб'єктів.

Якщо повноваження члена примирної комісії припинені відповідно до пункту 2.5 Положення, то іншого члена примирної комісії призначають згідно з правилами, які застосовують при призначенні члена примирної комісії, який замінюється¹³⁶. Зазначимо, що чинне законодавство не визначає, як бути зі строками розгляду справи в разі заміни членів у складі примирної комісії.

Наступною стадією процедури врегулювання колективного трудового спору примирною комісією є безпосередній його розгляд. Чинне законодавство визначає строки розгляду спорів (конфліктів) так само, як і строки створення примирних комісій – залежно від рівня. Примирна комісія розглядає колективні трудові спори (конфлікти) на таких рівнях: на виробничому – у п'ятиденний строк із моменту утворення комісій, на територіальному, галузевому рівні – у десятиденний строк із моменту утворення комісій, на національному рівні – у п'ятнадцятиденний строк із моменту утворення комісії¹³⁷.

Примирна комісія зобов'язана створити умови для ведення переговорів та використати для врегулювання колективного трудового спору (конфлікту) всі можливості, не заборонені законом. Отже, можемо вирізнити такі принципи розгляду справ примирною комісією: 1) рівність (сторони під час розгляду колективного трудового спору мають рівні права); 2) змагальність (процес розгляду колективних трудових спорів проводять у формі змагання між сторонами, підставою для яких є протилежність їх матеріально-правових інтересів); 3) диспозитивність (наприклад, можливість заміни представників сторін про що зазначалося вище); 4) розумність

¹³⁶ Про затвердження Положення про примирну комісію. Наказ Національної служби посередництва та примирення від 01.12.2020 року № 67. URL : <https://urlc.net/KyCw> (дата звернення: 01.05.2024).

¹³⁷ Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів). Закон України № 137/98-ВР від 03.03.1998. URL : <https://urlc.net/KyCA> (дата звернення: 27.05.2023).

строків (чітке встановлення строків створення комісій та процедури розгляду); 5) пропорційність (примирна комісія зобов'язана вживати передбачені законами заходи щодо всебічного, повного і об'єктивного з'ясування обставин справи); 6) гласність (засідання комісії є відкритими за винятком випадків, коли це суперечить інтересам охорони державної чи комерційної таємниці).

Безпосередній початок урегулювання колективного трудового спору примирною комісією починається із прийняття нею рішення про взяття вимог сторони в цьому колективному трудовому спорі до розгляду. При розгляді справи примирною комісією можуть бути встановлені строки для надання пояснень, подання заяв, документів, доказів по справі та вчинення інших процесуальних дій. Положенням про примирну комісію встановлює, що обов'язок доказування покладають на сторони колективного трудового спору. У такий спосіб фактично закріплено рівність сторін у їхньому правовому обов'язку, пов'язаному зі збиранням та поданням доказів до примирної комісії. Недоліком національного законодавства є відсутність засобів доказування, які можуть використовувати сторони колективного трудового спору для реалізації свого обов'язку. Традиційно в доктрині процесуального права серед основних засобів доказування та процесуальних джерел доказів прийнято виокремлювати: речові, письмові, електронні докази, показання свідків, висновки експертів.

У правовій доктрині досить неоднозначно ставляться до такого процесуального джерела доказів, як показання свідків. Зокрема І. Колосов, досліджуючи більшою мірою судову форму захисту трудових прав, наголошував, що правова конструкція допиту сторони у справі як свідка є більше ніж недолугою, оскільки позивач чи відповідач завжди зацікавлені у вирішенні справи та, звичайно, будуть давати пояснення у вигідному для них напрямі¹³⁸. Однак, незважаючи на дискусійність окремих процесуальних джерел доказів, саме сталі для вітчизняного правопорядку засоби

¹³⁸ Колосов І. Процесуальні питання, пов'язані з виконанням судових рішень у справах про трудові спори: актуальні проблеми сьогодення. *Вісник Запорізького національного університету: збірник наукових праць. Юридичні науки*. Запоріжжя : Запорізький національний університет, 2014. № 4 (11). С. 210.

доказування (речові докази, письмові, електронні докази, показання свідків, висновки експертів) варто розглядати як процесуальні джерела доказів.

Завершальною стадією розгляду колективного трудового спору примірною комісією є ухвалення рішення. Рішення примірної комісії ухвалює після дослідження всіх обставин справи більшістю голосів членів примірної комісії від кожної сторони, які входять до складу примірної комісії. Рішення оголошують на засіданні та оформлюють протоколом¹³⁹. Проблематика практичного виконання рішення примірної комісії, на думку Н. А. Плахотіна, полягає в тому, що Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» не встановлює конкретні терміни виконання рішення примірної комісії, як це передбачено щодо рішення КТС з індивідуального трудового спору. У зв'язку з цим на практиці нерідко зустрічаються ситуації, коли примірні комісії у своєму рішенні не вказує терміни його виконання, що приводить до невизначеності зобов'язань сторін колективного трудового спору (конфлікту) відносно виконання прийнятого рішення¹⁴⁰. Не можемо повною мірою погодитися з думкою науковця, оскільки на сьогодні ця проблема на рівні підзаконного нормативно-правового акта вже вирішена. Відповідно до Положення про примірну комісію рішення примірної комісії має для сторін обов'язкову силу і виконується в порядку і строки, які встановлені цим рішенням. Але, звісно, обов'язковим складником кожного рішення примірної комісії має бути строк його виконання, адже без його чіткого встановлення фактичні домовленості між суб'єктами конфлікту можуть не виконуватися протягом тривалого часу, що є правовою невизначеністю. Тому примірні комісії мають неухильно

¹³⁹ Про затвердження Положення про примірну комісію. Наказ Національної служби посередництва та примирення від 01.12.2020 року № 67. URL : <https://urlc.net/KyEz> (дата звернення: 03.06.2023).

¹⁴⁰ Плахотіна Н. А. Правові проблеми вирішення колективних розбіжностей непозовного характеру у примірній комісії. *Тенденції розвитку науки трудового права та права соціального забезпечення* : зб. наук. праць. Матеріали I міжнар. наук.-практ. конф. (Київ, 25–26 квітня 2013 року). Київ : Ніка-Центр, 2013. С. 321.

дотримуватися вимоги щодо встановлення строку виконання рішення.

У цілому ж, підсумовуючи особливості вирішення колективного трудового спору за допомогою примирних процедур, можемо констатувати, що розгляду трудового спору примирною комісією властиві ознаки медіації. Тому така форма захисту прав та інтересів працівників має схожі переваги над судовою формою, зокрема: 1) швидкість розгляду спору; 2) відсутність «жорстких» законодавчих процесуальних меж; 3) добровільність, але обов'язковість виконання власного рішення; 4) відсутність конфронтації щодо суті ухваленого на основі солідарності інтересів спільного рішення сторін; 5) прогресивно-вдосконалювальний характер рішення – мотивація сторін до співпраці в майбутньому; 6) створення умов для поліпшення стану соціально-трудова відносин на перспективу¹⁴¹.

3.2. Особливості вирішення колективного трудового спору трудовим арбітражем

Відповідно до законодавчої конструкції, яку використовують у статті 7 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» юрисдикція трудового арбітражу видається не універсальною. Згідно з поширеним визначенням адміністративна юрисдикція – це встановлена законом чи іншим нормативним актом сукупність правових повноважень відповідних державних органів вирішувати правові спори, зокрема справи про правопорушення, тобто оцінювати дії особи чи іншого об'єкта права у контексті їх правомірності, застосовувати юридичні санкції до правопорушників¹⁴².

¹⁴¹ Рішняк М. О. Порядок вирішення колективного трудового спору як форма колективного захисту прав та інтересів працівників. *Державне будівництво та місцеве самоврядування*. 2016. Випуск 31. С. 89.

¹⁴² Апаров А. М. Поняття і особливості адміністративної юрисдикції. *Європейські перспективи*. 2013. № 10. С. 76.

Юрисдикція трудового арбітражу – це сукупність установлених законодавством повноважень трудових арбітражів до розгляду колективних трудових спорів та прийняття рішень за наслідками їх врегулювання. Відповідно до чинного законодавства трудовий арбітраж має виключну юрисдикцію щодо розгляду колективних трудових спорів, які виникають із питань виконання колективного трудового договору, угоди або окремих їх положень, а також щодо невиконання вимог законодавства про працю. Окрім того, трудовий арбітраж також розглядає спори щодо встановлення нових або зміни наявних соціально-економічних умов праці та виробничого побуту, укладення чи зміни колективного договору, угоди, якщо розгляд в примирній комісії був неуспішним і рішення не було ухвалено у строки, визначені чинним законодавством. Фактично в такому випадку має місце передумова права на звернення до трудового арбітражу, що полягає у вимозі первинного розгляду спору примирною комісією, адже без звернення до цього органу вирішення окреслених колективних трудових спорів трудовим арбітражем неможливе.

Зазначимо, що відповідно до Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» трудовий арбітраж – це орган, який складається із залучених сторонами колективного трудового спору (конфлікту) фахівців, експертів та інших осіб і ухвалює рішення по суті колективного трудового спору (конфлікту)¹⁴³. Вважаємо, що це визначення має свої недоліки. Фактично підхід до тлумачення трудового арбітражу як органу розв'язання колективних трудових спорів рівною мірою може бути застосований до витлумачення сутності примирних комісій, адже останні також утворюють для розгляду конкретного колективного трудового спору, а їхніх членів характеризують як суб'єктів конфлікту. На нашу думку, трудовий арбітраж доцільно визначити як орган вирішення колективного трудового спору, що складається із залучених сторонами колективного трудового спору (конфлікту) фахівців, експертів та інших осіб і утворений із метою вирішення

¹⁴³ Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів). Закон України № 137/98-ВР від 03.03.1998. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/137/98-%D0%B2%D1%80> (дата звернення: 01.05.2024).

колективних трудових конфліктів, які виникають із приводу виконання колективного договору, угоди або окремих їх положень і невиконання вимог законодавства про працю, а також колективних трудових спорів, що виникають із приводу встановлення нових або зміни наявних соціально-економічних умов праці та виробничого побуту та укладення чи зміни колективного договору, угоди, якщо примирною комісією не було прийнято рішення щодо врегулювання колективного трудового спору.

На основі наведеного тлумачення категорії трудовий арбітраж можемо виокремити такі його ознаки:

– трудовий арбітраж має виключну юрисдикцію щодо вирішення колективних трудових спорів, яка обумовлена положеннями статті 7 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)». Урегулюванню трудовим арбітражем підлягають виключно такі колективні трудові спори, які виникають із підстав, визначених законом. Також є низка правових конфліктів, які можуть бути врегульовані трудовим арбітражем виключно у випадку неприйняття рішення примирною комісією щодо їх суті, зокрема:

– трудові арбітражі – органи *ad hoc*, що утворені сторонами колективного трудового спору з метою врегулювання розбіжностей, які виникли між ними. В Україні не функціонують постійно діючі трудові арбітражі, вони мають спеціальний та тимчасовий характер;

– склад трудового арбітражу завжди визначають сторони колективного трудового спору. Виключно сторони трудового конфлікту визначають уповноважених суб'єктів, що врегульовуватимуть розбіжності, які виникли між ними;

– розгляд справи трудовим арбітражем проводять відповідно до Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів), Положення про трудовий арбітраж, а також Регламенту трудового арбітражу;

– за результатами врегулювання колективного трудового спору трудовим арбітражем останній ухвалює рішення щодо врегулювання розбіжностей, яке може бути обов'язковим до виконання учасниками колективного трудового спору, а отже, має персоніфікований характер.

Досліджуючи діяльність будь-якого органу, важливо аналізувати основні засади, на яких ґрунтована його діяльність. Слід

зазначити, що в теорії існують різні підходи до визначення принципів діяльності трудового арбітражу. В. О. Кабанець, досліджуючи принципи врегулювання колективних трудових спорів трудовим арбітражем, наголошує, що для трудового арбітражу характерним є дотримання принципу всебічності і повноти дослідження обставин справи. Сутність цього принципу полягає в тому, що всі органи, які розглядають трудові спори, зобов'язані всебічно і повно досліджувати матеріали справи, витребувати за необхідності додаткові докази, викликати свідків, запрошувати експертів¹⁴⁴. Водночас і зазначений принцип рівною мірою може бути застосований як до врегулювання колективного трудового спору трудовим арбітражем, так і примирною комісією. В. М. Дейнека, досліджуючи принципи вирішення колективних трудових спорів за актами МОП, пропонує виокремлювати такі принципи: 1) паритетне представництво працівників і роботодавців у вирішенні колективних трудових спорів; 2) рівність сторін; 3) свобода і добровільність колективних переговорів і примирних процедур; 4) пріоритет примирних процедур; 5) безоплатність і зручність звернення сторін до органів із розгляду трудових спорів; 6) оперативність вирішення спорів і використання визначених заздалегідь процедур; 7) обов'язковість угоди, досягнутої в ході примирних процедур; 8) покладення на державні органи певних функцій із попередження і сприяння у вирішенні колективних трудових спорів¹⁴⁵.

Відповідно до Положення про трудовий арбітраж, затвердженого наказом Національної служби посередництва і примирення, трудовий арбітраж функціонує на таких засадах: 1) законності; 2) незалежності членів трудового арбітражу; 3) рівності сторін колективного трудового спору (конфлікту) перед законом і трудовим арбітражем; 4) усебічності, повноти та об'єктивності вирішення спорів; 5) змагальності сторін та свободи в наданні ними в трудовому арбітражі своїх доказів і в доведенні перед трудовим

¹⁴⁴ Кабанець В. О. Принципи інституту трудових спорів. Форум права. 2006. № 3. С. 65.

¹⁴⁵ Дейнека В. М. Принцип вирішення колективних трудових спорів за актами МОП. Правове життя сучасної України : матеріали Міжнар. наук. конф. проф.-вickl. та аспірант. складу (м. Одеса, 16–17 травня 2013 р.). Одеса : Фенікс, 2013. Т. 1. С. 574.

арбітражем їх переконливості; 6) добровільної згоди членів трудового арбітражу на обрання до складу трудового арбітражу; 7) гласності та відкритого розгляду справ, за винятком випадків, коли це суперечить інтересам охорони державної або іншої, захищеної законом, таємниці, або коли є обґрунтовані заперечення однієї із сторін; 8) обов'язковості виконання рішень трудового арбітражу, якщо сторони колективного трудового спору (конфлікту) попередньо про це домовились; 9) сприяння сторонам у досягненні ними угоди про вирішення колективного трудового спору (конфлікту) на будь-якій стадії розгляду колективного трудового спору (конфлікту) трудовим арбітражем¹⁴⁶. Вважаємо, що таке детальне визначення основних засад діяльності трудового арбітражу є надзвичайно важливим, оскільки це дозволяє визначити основні принципи організації та діяльності цього органу, у разі потреби заповнити правові прогалини в правовому регулюванні. З огляду на необхідність адаптації чинного законодавства до вимог та стандартів ЄС вважаємо за доцільне доповнити перелік основних засад таким принципом, як принцип паритетності. Щодо принципу паритетності представництва інтересів сторін колективного трудового спору у межах арбітражної процедури, то можемо встановити, що останній фактично в непоіменованому вигляді встановлений національним законодавцем та реалізований на практиці. Паритетність проявляється в контексті вільної та рівної можливості залучення сторонами своїх представників до участі в арбітражній процедурі, а також вільними можливостями щодо обрання арбітрів, які й будуть вирішувати колективний трудовий спір. Фактично паритетність сторін колективного трудового спору обумовлена рівними можливостями останніх вільно реалізовувати свої права у межах арбітражної процедури.

Щодо засади обов'язковості рішень трудового арбітражу, то в пункті 1.16 Положення про трудовий арбітраж установлено, що трудовий арбітраж утворюється і здійснює свою діяльність на основі принципу обов'язковості виконання рішень трудового арбітражу, якщо сторони колективного трудового спору (конфлікту)

¹⁴⁶ Про затвердження Положення про трудовий арбітраж. Наказ Національної служби посередництва та примирення від 01.12.2020 року № 68. URL : <https://urlc.net/lmMZ> (дата звернення: 01.05.2024).

попередньо про це домовились. Рішення трудового арбітражу носитиме обов'язковий характер виключно у випадку наявності попередніх домовленостей сторін про це. Не погоджуємося з підходом, що наявний на сьогодні в національному законодавстві, і вважаємо, що рішення трудового арбітражу повинне носити обов'язковий характер незалежно від наявності домовленостей сторін про це.

Отже, у короткостроковій перспективі нормативні приписи пункту 1.16 Положення про трудовий арбітраж, на нашу думку, доречно доповнити двома принципами: принципом паритетності представництва інтересів сторін колективного трудового спору та принципом обов'язковості рішень трудового арбітражу.

Незважаючи на доволі ґрунтовне нормативно-правове регулювання діяльності трудових арбітражів в Україні, у національній правовій доктрині виокремлюють низку проблемних питань, пов'язаних з організацією їхньої діяльності та прийняттям рішень, що будуть беззастережно виконуватися учасниками колективного трудового спору. Тому варто сконцентрувати увагу на зазначених проблемних аспектах.

Перше проблемне питання обумовлене визначенням складу трудового арбітражу, тобто уповноважених суб'єктів, які врегульовуватимуть розбіжності, що виникли між сторонами колективного трудового спору. З урахуванням положень національного законодавства кількісний і персональний склад трудового арбітражу визначають за згодою сторін. Голову трудового арбітражу обирають із числа його членів. До складу трудового арбітражу також можуть входити народні депутати України, представники органів державної влади, органів місцевого самоврядування та інші особи. Організаційне та матеріально-технічне забезпечення роботи трудового арбітражу здійснюють за домовленістю сторін, а якщо сторони не досягли згоди, – у рівних частках¹⁴⁷.

¹⁴⁷ Сокол М. В. Вирішення колективного трудового спору за допомогою трудового арбітражу. Держава і право: зб. наук. праць. Юридичні і політичні науки. Київ: Інститут держави і права ім. В. М. Корецького НАН України, 2009. Вип. 43. С. 362.

Незважаючи на законодавчі приписи про вільну можливість сторін колективного трудового спору залучати арбітрів для їх вирішення, безпосередньо самими арбітрами можуть бути не всі особи, а лише ті, що підготовлені Національною службою посередництва і примирення для участі у трудових арбітражах як арбітри. Таким чином, персональний склад арбітрів є значно обмеженим, а останніми можуть бути лише ті особи, яка зазначені у списку арбітрів, який формує та веде Національна служба посередництва та примирення. Також залишається відкритим питання обрання головуючого, зокрема хто його обирає і коли. Найдоцільнішим буде розв'язання цього питання в такий спосіб: на початку розгляду справи за поданням сторін члени трудового арбітражу зі свого складу обирають головуючого. Така постановка питання більше відповідає самому значенню примирення і відразу налаштовує сторони на подальшу співпрацю та компроміс¹⁴⁸. Вважаємо, що положення національного законодавства варто вдосконалити в контексті чіткого нормативного встановлення порядку обрання голови трудового арбітражу, а також визначення на рівні закону вимог до осіб, яких сторони колективного трудового спору можуть залучати до діяльності останнього.

Трудовий арбітраж є арбітражем *ad hoc*, тобто таким, який утворюють із метою вирішення конкретного колективного трудового спору У національні правовій доктрині неодноразово досліджували можливість створення в Україні постійно діючих трудових арбітражів, а також окреслювали доктринальні підходи до можливої класифікації останніх. Наприклад, беручи за основу обов'язковий та добровільний арбітраж, Л. В. Беззубко виокремлює такі види арбітражу: 1) арбітраж «остаточного рішення» – різновид обов'язкового арбітражу, за якого кожна сторона зобов'язана подати для розгляду свій варіант рішення. Арбітр, зі свого боку, має право вибрати будь-яке із запропонованих рішень; 2) обмежений арбітраж – різновид обов'язкового арбітражу, за якого сторони обмежують свій ризик поразки у спорі, устанавлюючи допустимі межі поступок ще до початку арбітражного розв'язання спору;

¹⁴⁸ Запара С. І. Удосконалення процедури вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) примирними органами в Україні : дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2005. С. 114.

3) рекомендаційний арбітраж – рішення арбітражу носить рекомендаційний характер; 4) посередницький арбітраж – форма змішаного врегулювання конфлікту, коли сторони домовляються про те, що невіршені питання вирішуватимуться за допомогою арбітражу¹⁴⁹. Вважаємо, що окреслений підхід до класифікації трудових арбітражів носить переважно доктринальний характер, що обумовлює практичну складність його втілення.

Водночас науковці і практики порушують питання щодо створення постійно діючого трудового арбітражу. Вони пропонують, щоб такий арбітраж діяв за аналогією до постійно діючого Міжнародного комерційного арбітражного суду при Торгово-промисловій палаті України, тобто мав свій статут, регламент діяльності, уніфіковані правила врегулювання колективних трудових спорів, а також список арбітрів, які можуть бути обрані сторонами для вирішення правового конфлікту, який існує між ними. Вважаємо, що створення постійно діючого трудового арбітражу полегшить практичне врегулювання колективних трудових спорів, що виникають між працівниками та роботодавцями та сприятиме швидкості й оперативності налагодження сталих відносин між ними.

Зауважимо, що в національній правовій доктрині, крім створення постійно діючого трудового арбітражу, наявна позиція щодо необхідності створення трудових судів як окремих органів у межах судової системи України, що будуть мати виключну юрисдикцію до вирішення індивідуальних та колективних трудових спорів. М. П. Стадник пропонує наділити сторони можливістю звернення до трудового суду з метою вирішення спору, що позбавить трудовий колектив необхідності ініціювати страйк [¹⁵⁰, с. 5. Окрім того, з урахуванням досвіду зарубіжних держав, у правовій доктрині встановлено, що неабияке значення має той факт, що трудові суди можуть забезпечити кваліфікований розгляд справи, оскільки професійні судді таких судів – юристи, що спеціалізуються в

¹⁴⁹ Беззубко Л. В. Механізм державного управління колективними трудовими спорами : монографія. Донецьк : Нордкомпьютер, 2004. С. 65.

¹⁵⁰ Стадник М. П. Правове регулювання вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) : автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Київ, 1998. 21 с.

галузі трудового права, а непрофесійні судді-практики добре орієнтуються в питаннях праці та трудових відносин. Вони легко знаходять спільну мову і значну частину судових рішень ухвалюють одноставно¹⁵¹. Не применшуючи можливий потенціал трудових судів, вважаємо, що створення окреслених інституцій в Україні є передчасним та не буде сприяти розвантаженню судової системи в цілому. Окрім того, у межах кожного місцевого суду існує спеціалізація суддів, що дає змогу розподіляти справи з використанням ЄСПС з урахуванням останньої. Відтак, навіть без створення спеціалізованих трудових судів в Україні фактично реалізована спеціалізація в контексті врегулювання трудових спорів як таких.

Порядок урегулювання колективних трудових спорів трудовим арбітражем доцільно також проаналізувати в контексті стадій цієї процедури. Слід зазначити, що в національній правовій доктрині відсутні комплекси дослідження щодо виокремлення стадій урегулювання колективних трудових спорів трудовим арбітражем. На наше переконання, з урахуванням Положення про трудовий арбітраж доцільно виокремлювати три стадії вирішення колективного трудового спору у межах арбітражної процедури, а саме: 1) стадію створення трудового арбітражу; 2) стадію розгляду колективного трудового спору; 3) стадію ухвалення рішення. Тож нижче сконцентруємо увагу на детальному аналізі окреслених етапів.

Стадія створення трудового арбітражу. Основним завданням цієї стадії є власне створення трудового арбітражу, який розглядатиме і вирішуватиме колективний трудовий спір по суті. Відповідно до чинного законодавства підставами створення трудового арбітражу є: неприйняття примирною комісією узгодженого рішення щодо вирішення колективного трудового спору (конфлікту) з питань, передбачених пунктами «а» і «б» статті 2 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» (установлення нових або зміна наявних соціально-економічних умов праці та виробничого побуту, укладення чи зміна колективного договору, угоди); виникнення колективного трудового спору (конфлікту) з питань, передбачених пунктами «в» і

¹⁵¹ Цувіна Т. А. Право на суд у цивільному судочинстві: монографія. Харків: Слово, 2015. С. 112.

«г» Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» (виконання колективного договору, угоди або окремих її положень, невиконання вимог законодавства про працю)¹⁵².

У наукових студіях наголошують на необхідності доповнення законодавчо визначених на сьогодні підстав створення трудового арбітражу, зокрема: а) невиконання рішення примирної комісії; б) незадоволення сторін рішенням, яке ухвалила примирна комісія¹⁵³. Вважаємо, що розширення підстав утворення трудового арбітражу сприятиме захисту трудових прав працівників та роботодавців й налагодженню відносин між ними, оскільки без створення спеціального уповноваженого органу захист трудових прав не буде можливим. Трудовий арбітраж утворюють у випадку, якщо кожна зі сторін конфлікту окремо ухвалить рішення про необхідність створення трудового арбітражу, а їхнє спільне волевиявлення буде оформлене у вигляді угоди про його утворення. За таких умов кількісний і персональний склад трудового арбітражу визначають за згодою сторін. Сторони мають повноваження не лише визначати конкретних осіб, які будуть арбітрами, та сприяти врегулюванню трудового спору, що існує між ними, але й визначати кількість таких суб'єктів.

Законодавець установлює виключно імперативну вимогу, відповідно до якої кількісний склад арбітражу має містити не менше трьох арбітрів. Також передбачена й більша непарна кількість останніх. Однак, на наше переконання, функціонування трудових арбітражів із більшою непарною кількістю арбітрів не буде сприяти реальному вирішенню правового конфлікту, а навпаки затягуватиме пошук ефективної моделі врегулювання колективного трудового спору. Отже, у короткостроковій перспективі, на наш погляд, необхідно вдосконалити нормативні приписи Положення про трудовий арбітраж та Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» у контексті встановлення

¹⁵² Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів). Закон України № 137/98-ВР від 03.03.1998. URL : <https://urlc.net/lmNe> (дата звернення: 01.05.2024).

¹⁵³ Сокол М. В. Порядок вирішення колективних трудових спорів і конфліктів в Україні : монографія. Луцьк : ПП Іванюк В. П., 2011. С. 78.

чіткої непарної кількості арбітрів (три арбітри), що беручи участь у діяльності трудового арбітражу та будуть сприяти врегулюванню колективного трудового спору.

Відповідно до Положення про трудовий арбітраж повноваження трудового арбітражу припиняють після ухвалення ним рішення по суті колективного трудового спору. Водночас повноваження окремих членів можуть також достроково припинятися в разі відводу чи самовідводу, а також за погодженням сторін. Цікавим фактом є те, що Положення визначає підстави для відводу та самовідводу члена трудового арбітражу. Нагадаємо, що ми звертали увагу на те, що підстави для відводу чи самовідводу члена примирної комісії в чинному законодавстві не передбачені. Так, відповідно до пунктів 2.5–2.6 можна узагальнено виокремити такі підстави:

1) член арбітражу прямо або опосередковано зацікавлений у результаті вирішення спору;

2) член арбітражу є представником сторони колективного трудового спору;

3) член арбітражу є родичем однієї із сторін або інших осіб, які беруть участь у справі, або перебуває з цими особами чи сторонами в особливих стосунках;

4) особисте бажання члена арбітражу або спільне рішення сторін;

5) у разі встановлення стороною обставин, які дають підстави вважати упередженим або необ'єктивним ставлення члена трудового арбітражу до справи, про що сторона дізналася після його призначення;

6) член арбітражу бере участь у вирішенні спору, який прямо чи опосередковано пов'язаний із виконанням ним службових повноважень, наданих державою¹⁵⁴.

Якщо буде встановлено хоча б одну з вищезазначених підстав, член трудового арбітражу повинен терміново, без зволікань повідомити про це сторони і заявити про самовідвід. Про відвід може заявити й сторона в тому випадку, якщо обставини, які є підставою

¹⁵⁴ Про затвердження Положення про трудовий арбітраж. Наказ Національної служби посередництва та примирення від 01.12.2020 року № 68. URL : <https://urlc.net/lmNn> (дата звернення: 01.05.2024).

для відводу призначеного нею члена трудового арбітражу, стали відомі цій стороні після його призначення.

У контексті суб'єктного складу осіб, що входять до трудового арбітражу, видається сумнівним залучення до його складу народних депутатів України, представників органів державної влади, органів місцевого самоврядування, адже відкритим залишається питання, яким чином ці суб'єкти можуть сприяти сторонам колективного трудового спору у віднайдені взаємоприйняттого рішення та розв'язання колективного трудового спору. Вважаємо за необхідне виключити законодавче положення про можливість залучення зазначених вище осіб до діяльності трудового арбітражу. Водночас цілком виправданим, на наш погляд, є залучення до діяльності трудових арбітражів у разі такої об'єктивної необхідності фахівців НСПП, адже останні володіють спеціальними знаннями та навичками, що можуть сприяти швидкому та ефективному врегулюванню колективного трудового спору. Окрім того, у юридичній літературі зазначають, 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) тощо¹⁵⁵. Широкою видається й компетенція фахівців НСПП, що може позитивним чином впливати на врегулювання колективних трудових спорів.

Стадія врегулювання колективного трудового спору трудовим арбітражем – це етап його безпосереднього розгляду. Зазначену стадію характеризують такі ознаки:

¹⁵⁵ Дейнека В. М. Примирні процедури вирішення трудових спорів : дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05; Національний університет «Одеська юридична академія». 2015. С. 130.

- використання трудовим арбітражем усіх можливих засобів для вирішення правового конфлікту;
- проведення процедури розгляду колективного трудового спору на основі змагальності;
- реалізація трудовим арбітражем головного завдання своєї діяльності – установити порушені норми права і захистити порушені права;
- відкритість процедури розгляду колективного трудового спору трудовим арбітражем та водночас конфіденційність інформації, яка стала відома членові трудового арбітражу під час розгляду колективного трудового спору (конфлікту);
- реалізація сторонами колективного трудового спору обов'язку доказування рівною мірою, що зумовлює необхідність кожної зі сторін доводити ті обставини, на які вона посилається як на підставу своїх вимог і заперечень;
- проведенням процедури розгляду колективного трудового спору протягом 10-ти днів та можливість продовження цього строку до 20-ти днів.

При розгляді справи трудовий арбітраж реалізує такі принципи:

- *принцип гласності* – засідання трудового арбітражу є відкритими, за винятком випадків, коли це суперечить інтересам охорони державної чи комерційної таємниці;
- *принцип рівності* – сторони трудового арбітражу мають рівні права;
- *принцип змагальності* – процес розгляду колективного трудового спору проводять у формі змагання між сторонами, підставою для якого є протилежність їх матеріально-правових інтересів. Трудовий арбітраж зобов'язаний забезпечити сторонам свободу в наданні ними доказів і в доведенні їх переконливості;
- *розумності строків* – розгляд справи проводять у чітко встановлені строки;
- *обов'язковість судових рішень* – рішення трудового арбітражу є обов'язковими до виконання, остаточними і оскарженню не підлягають, за винятком випадків, установлених чинним законодавством. Цікавим є той факт, що питання про обов'язковість рішення трудового арбітражу вирішують сторони після ухвалення рішення про утворення трудового арбітражу. У разі домовленості

сторін колективного трудового спору про обов'язковість рішення, таку домовленість оформлюють відповідною угодою. Тобто якщо арбітраж не ухвалить такого рішення, то результат розгляду не матиме обов'язкової сили. Без попереднього застереження про обов'язковість для сторін рішення трудового арбітражу останнє фактично має невизначену правову природу, а сторони можуть його не виконувати. Очевидним є те, що врегулювання будь-якого правового конфлікту, зокрема й вирішення колективного трудового спору, має завершуватися ухваленням рішення, яке виконуватимуть сторони конфлікту.

У сучасних наукових студіях панує аргументована думка про необхідність законодавчого вдосконалення механізму виконання рішень, які ухвалив трудовий арбітраж¹⁵⁶. В. В. Лазор у своїй дисертаційній роботі зазначає, що виконання рішення потрібно покласти саме на трудовий арбітраж, який повинен мати статус постійно діючого органу. Автор також пропонує загальну норму, відповідно до якої через три дні після зазначених термінів виконання досягнутих угод правоможна сторона одержить право звернення до державної виконавчої служби для примусового виконання рішення трудового арбітражу¹⁵⁷;

– *принцип конфіденційності* – трудовий арбітраж не має права розголошувати відомості та інформацію, що стали йому відомі під час розгляду справи;

– *принцип диспозитивності* – звертатися за вирішенням спору до трудового арбітражу – це право, а не обов'язок.

Завершальною стадією вирішення колективного трудового спору трудовим арбітражем є ухвалення рішення. Зауважимо, що рішення трудовий арбітраж ухвалює після дослідження всіх обставин справи більшістю голосів членів трудового арбітражу, які входять до складу трудового арбітражу. Рішення викладають у письмовій формі й підписують усі його члени, воно є остаточним і оскарженню не підлягає.

¹⁵⁶ Кодифікація трудового законодавства України: монографія. Н. М. Хурторян та ін. Харків : Вид-во «ФІНН», 2009. С. 425.

¹⁵⁷ 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. Луганськ, 2005. С. 331.

Ми переконані, що сутність вирішення колективного трудового спору буде зведена нанівець без законодавчого передбачення обов'язкового виконання рішення, ухваленого трудовим арбітражем. Вважаємо, що рішення, яке ухвалює трудовий арбітраж, має бути не лише законним, обґрунтованим, умотивованим, а й виконуваним та обов'язковим для суб'єктів конфлікту.

Виконуваність рішення трудового арбітражу полягає в реальній можливості його практичної реалізації. Зауважимо, що проблематика виконуваності рішень не є новою в національній правовій доктрині. Зазвичай її досліджують у межах забезпечення виконання судових рішень. Наприклад Є. О. Ятченко, досліджуючи проблематику виконання судових рішень, зазначав, що невиконання судових рішень негативно впливає на авторитет національної судової влади й держави України загалом, оскільки в цьому разі не досягається кінцева мета правосуддя – захист прав та інтересів осіб, реальне поновлення їхніх порушених прав¹⁵⁸. Окреслений підхід може бути спрямований на виконання рішень трудових арбітражів, які вони ухвалюють за результатами розгляду колективних трудових спорів, адже без остаточного виконання рішення трудового арбітражу права суб'єктів конфлікту не будуть захищені, а нормальні правовідносини, що існували між сторонами колективного трудового спору до його виникнення, не будуть відновленими. Отже, рішення трудового арбітражу мають розробляти з орієнтуванням на практичну реалізацію його положень, що забезпечуватиме виконуваність останнього загалом.

Наступною вимогою до рішення, яке ухвалює трудовий арбітраж, є вимога щодо його обов'язковості. В. В. Городовенко, досліджуючи сутність принципу обов'язковості судового рішення, зазначає, що він впливає із правової природи останнього, яка зумовлює наявність низки ознак, притаманних кінцевим актам правосуддя. Автор виділяв два складника принципу обов'язковості: а) дотримання вимог судового рішення всіма суб'єктами, прав яких воно стосується, а також органів держави і їх посадових осіб;

¹⁵⁸ 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. Луганськ, 2005. С. 167.

б) рішення, яке не виконане добровільно, може бути виконане в примусовому порядку, для чого зацікавленій особі видають відповідний виконавчий документ¹⁵⁹. Як ми вже зазначали, законодавча конструкція щодо обов'язковості рішення трудового арбітражу в разі наявності застереження про це не сприятиме відновленню порушених, невизнаних чи оспорюваних трудових прав. Тому, вважаємо, що в короткостроковій перспективі необхідно вдосконалити національне законодавство положеннями про беззастережну обов'язковість для сторін колективного трудового спору виконання рішення трудового арбітражу, а також про можливість звернення до виконавчої служби у випадку ухилення однієї зі сторін від виконання такого рішення.

Суміжною до окресленої вище проблематики (виконання рішень трудових арбітражів) видається проблематика притягнення винних суб'єктів до дисциплінарної та цивільно-правової відповідальності осіб, які затримують виконання рішень примирних органів, утворених відповідно до Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)». Видається очевидним, що без наявності попередньої домовленості між сторонами щодо обов'язковості виконання рішення трудового арбітражу останнє може без будь-яких наслідків не виконуватися суб'єктами колективного трудового спору. Ані цивільно-правова, ані дисциплінарна відповідальність до вказаних осіб застосовувана не буде. У національній правовій доктрині неодноразово висловлювали позицію, щодо застосування цивільно-правової відповідальності в разі невиконання рішення трудового арбітражу. Водночас застосування такої відповідальності в цьому випадку видається сумнівним, оскільки виникають питання щодо наявності елементів складу цивільного правопорушення як підстави цивільно-правової відповідальності¹⁶⁰. Тому без удосконалення положень Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» застосування положень статті 31 згаданого закону та

¹⁵⁹ Городовенко В. Принцип обов'язковості судового рішення. URL : http://nbuv.gov.ua/uJrN/vapny_2012_1_18 (дата звернення: 01.05.2024)

¹⁶⁰ Кодифікація трудового законодавства України: монографія. Н. М. Хуторян та ін. Харків : Вид-во «ФІНН», 2009. С. 426.

притягнення винних осіб, зокрема до дисциплінарної та цивільно-правової відповідальності, практично є неможливим. Отже, вирішення колективного трудового спору трудовим арбітражем зумовлене низкою проблемних аспектів, на яких ми сконцентрували увагу вище.

3.3. Зарубіжний досвід застосування досудових та позасудових способів для врегулювання колективних трудових спорів: правові шляхи адаптації в законодавстві України

З урахуванням особливостей сфери трудових правовідносин, високої ймовірності виникнення в її межах правових конфліктів, зокрема і трудових спорів, особливо актуальним видається аналіз зарубіжної практики застосування досудових та позасудових способів для врегулювання колективних трудових спорів. Вивчення позитивного міжнародного досвіду також є необхідним через євроінтеграційні прагнення нашої держави та необхідність удосконалення чинного та створення нового законодавства. Пропонуємо сконцентрувати увагу на досвіді окремих держав щодо застосування досудових та позасудових способів для врегулювання колективних трудових спорів у контексті пошуку можливих шляхів їх адаптації до вітчизняного трудового законодавства.

Г. І. Чанишева та В. М. Дейнеко висновковують, що у світовій практиці найменування стадій примирних процедур вирішення колективних трудових спорів можуть бути різними, проте їхня сутність завжди зводиться до трьох основних форм: вирішення спору самими сторонами без участі сторонніх осіб; примирення за участю посередника; трудовий арбітраж. Зазначені форми поєднують урізний спосіб¹⁶¹. Ми не можемо беззастережно погодитися із зазначеним підходом, адже він видається нам суттєво обмеженим з погляду реального спектру досудових та позасудових форм вирішення колективних трудових спорів, які на сьогодні

¹⁶¹ Чанишева Г. І. Дейнека В. М. Примирні процедури вирішення колективних трудових спорів : монографія. Одеса : Фенікс, 2016. С. 169.

застосовують на міжнародній арені. З урахуванням сучасної динаміки врегулювання останніх зазначимо, що збільшилися випадки застосування комбінованих позасудових форм вирішення колективних трудових спорів, що вочевидь не входять до системи примирення, запропонованої Г. І. Чанишевою та В. М. Дейнеко, однак які доволі ефективно застосовують на практиці та сприяють примиренню сторін. На наше переконання, досудові та позасудові способи врегулювання колективних трудових спорів – це система правових засобів, за допомогою дієвої реалізації яких відбувається пошук консенсусу між учасниками колективного трудового спору та захист невизнаних, оспорюваних та порушених прав та свобод. У широкому розумінні мирні способи вирішення колективних трудових розбіжностей у зарубіжних державах охоплюють процес переговорів між сторонами, спеціальні процедури примирення, посередництво, третейський розгляд та судочинство. Фактично досудові та позасудові способи вирішення колективних трудових спорів здебільшого мають мирний характер застосування. Підтримуємо позицію В. В. Лазора, який розглядає мирний спосіб урегулювання колективного трудового спору як будь-яке вирішення ситуації, що виключає силовий тиск сторін одна на одну, під яким насамперед мають на увазі страйк¹⁶².

Перед тим як перейти до аналізу досудових та позасудових способів урегулювання колективних трудових спорів у зарубіжних правопорядках, сконцентруємо увагу на встановленні моменту виникнення колективного трудового спору. Незважаючи на те, що у статті 6 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» нормативно встановлено момент виникнення колективного трудового спору, водночас у зарубіжному законодавстві наявні диференційовані підходи до визначення темпоральних меж виникнення правового конфлікту. Наприклад у молдовському трудовому законодавстві зазначено, що моментом виникнення колективного трудового спору вважають день повідомлення роботодавцем про відмову в задоволенні вимог працівників у цілому або частково, або неповідомлення

¹⁶² 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. Луганськ, 2005. С. 317.

роботодавцем свого рішення. Фактично молдовський законодавець закріплює аналогічний до вітчизняного підхід до визначення темпоральних меж виникнення колективного трудового спору, однак викладає його з певними корективами.

Доволі цікавий підхід до моменту виникнення колективних трудових спорів з урахуванням міжнародної практики пропонує визначати М. П. Стадник, який вважає, що початком колективного трудового спору є момент встановлення процесуальних правовідносин із виникнення колективного трудового спору між трудовим колективом і роботодавцем¹⁶³. Згідно із Законом Республіки Польщі «Про порядок вирішення колективних трудових спорів» колективний спір виникає із дня звернення суб'єкта, який представляє інтереси працівників, до роботодавця з певними вимогами. Відповідно до польського законодавства факт звернення працівників до роботодавця з колективними вимогами щодо покращення умов праці, збільшення оплати праці, удосконалення захисту їхніх трудових прав вже сам по собі являє собою виникнення трудового спору як такого, і незалежно від реакції роботодавця на зазначені вимоги працівників спір вже має місце, адже фактично виникли розбіжності між інтересами працівників та роботодавців.

Ураховуючи зазначене, вважаємо підхід, запропонований польським законодавцем, більш релевантним до реального стану виникнення розбіжностей між працівниками та роботодавцями в контексті колективного трудового спору, адже останній є дійсним темпоральним критерієм виникнення розбіжностей між указаними суб'єктами. На наш погляд, положення статті 6 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» варто викласти в новій редакції з урахуванням польського досвіду та законодавчо передбачити, що колективний трудовий спір виникає з моменту звернення колективу працівників до роботодавця з колективними вимогами.

Аналізуючи зарубіжний досвід щодо застосування досудових та позасудових способів урегулювання колективних трудових спорів, сконцентруємо увагу на застосуванні їх різновидів у зарубіжних

¹⁶³ Стадник М. П. Розвиток законодавства з питань розв'язання колективних трудових спорів. В кн.: Удосконалення трудового законодавства в умовах ринку. Київ : ІнЮре, 1999. С. 123.

країнах. Насамперед пропонуємо проаналізувати переговори. Незважаючи на те, що переговори – це універсальний спосіб вирішення всіх правових спорів, національний законодавець прямо не передбачив можливості їх застосування при вирішенні колективних трудових спорів. Відповідно до Конвенції МОП 1981 року «Про сприяння колективним переговорам» № 154 колективні переговори – це переговори, що проводять між роботодавцем, групою роботодавців або однією чи кількома організаціями роботодавців, з одного боку, та однією чи кількома організаціями працівників – із другого, задля: а) визначення умов праці й зайнятості; та (або) б) регулювання відносин між роботодавцями й працівниками; та/або в) регулювання відносин між роботодавцями чи їхніми організаціями та організацією чи організаціями працівників¹⁶⁴. Фактично переговори проводять з метою узгодження позицій працівників та роботодавців і визначення спільних векторів подальшої взаємодії. Незважаючи на те, що національний законодавець не передбачає можливості використання переговорів як позасудового способу врегулювання колективного трудового спору, їх широко застосовують на рівні іноземних правопорядків.

Наприклад у Німеччині врегулювання конфлікту за допомогою переговорів розглядають як простий, гнучкий спосіб, який у багатьох випадках дає позитивний результат. У деяких європейських країнах, наприклад Австрії, Бельгії, Данії, урегулювання розбіжностей через неформальні переговори має обов'язковий характер, оскільки сторони зобов'язанні самостійно намагатися вирішити назрілі розбіжності, інакше процедури з примирення викликатимуть заперечення в суді через брак підстав до судового розгляду¹⁶⁵. У більшості європейських країн, крім держав-учасниць СНД, процедуру примирення розпочинають тільки після того, коли вичерпані всі можливості врегулювання спору через безпосередні переговори. Отже, саме переговори – це основний спосіб вирішення колективного трудового спору, який має бути практично

¹⁶⁴ Конвенція МОП № 154 про сприяння колективним переговорам 1981 року. URL : https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_006#Text (дата звернення: 01.05.2024).

¹⁶⁵ Міжнародний досвід вирішення колективних трудових спорів : упорядкув. С. П. Савчук. Київ : Основа, 2003. С. 96.

застосований сторонами правового конфлікту з метою врегулювання наявних розбіжностей між ними.

У деяких європейських державах без попереднього проведення переговорів сторони не мають можливості звернутися до інших органів, що уповноважені врегульовувати колективні трудові спори, та використати інші способи вирішення колективного трудового спору, що наявний між ними. Тому зазвичай переговори – це первинний та обов'язковий спосіб вирішення колективного трудового спору, що існує між працівниками та роботодавцем. З урахуванням його універсальності, а також гнучкості, вважаємо за необхідне передбачити на рівні національного законодавства можливість проведення переговорів як способу вирішення колективного трудового спору.

У національній правовій доктрині існують різні підходи до тлумачення переговорів як досудової та альтернативної форми вирішення правового конфлікту. Зокрема З. В. Красіловська зазначає, що переговори – це процес, у якому беруть участь дві або більше сторони з метою укладення договору з питань, що становлять інтерес для всіх сторін. Це процес обміну ідеями, обговорення варіантів із метою пошуку спільного рішення, яке буде основою будь-якого неюридичного способу вирішення конфлікту. Незважаючи на неформальність, переговори є процесом, за допомогою якого вирішують більшість конфліктів, і часто вони є першою обов'язковою умовою в багатоступеневому процесі вирішення конфліктів¹⁶⁶. На думку О. М. Спектор, переговори – це самостійний універсальний спосіб альтернативного вирішення цивільно-правових спорів, який реалізують через переговорний процес під час безпосередньої конструктивної взаємодії сторін і спрямовують на досягнення взаємоприйняттого компромісного рішення¹⁶⁷. Вважаємо, що підхід

¹⁶⁶ Красіловська З. В. Становлення інституту медіації в системі публічного управління: теоретико-правовий аспект : дис. ... канд. наук з держ. упр.: 25.00.01; Національна академія державного управління при Президенті України, Одеський регіональний інститут державного управління : Одеса, 2017. С. 92.

¹⁶⁷ Положение о порядке рассмотрения трудовых споров, утв. Указом Президиума Верховного Совета СССР от 31 января 1957 г. ВВС СССР, 1957. № 4. Ст. 58. С. 4.

О. М. Спектор є доречним щодо витлумачення переговорів саме як позасудової та альтернативної форми вирішення правових конфліктів, що, будучи в міру загальним та в міру конкретним, дає змогу визначити правову сутність та юридичну природу окресленого правового явища. На наше переконання, у контексті вирішення колективних трудових спорів переговори варто тлумачити як процес пошуку консенсусу між працівниками, уповноваженими представницькими органами найманих працівників, категоріями найманих працівників, колективом працівників або профспілкою та роботодавцем, уповноваженими ними особами, організаціями роботодавців, об'єднаннями організацій роботодавців, тощо щодо вирішення правових розбіжностей, які мають місце між ними, з метою формування взаємоприйняттого рішення. Зауважимо, що переговори – це структурований процес, у межах якого можна виокремити певні стадії. У національній та міжнародній правовій доктрині відсутня єдність думок щодо стадійності переговорного процесу, зокрема й у контексті врегулювання колективного трудового спору. Установлюють, що насамперед переговори відбуваються через обговорення спору сторонами, яке повинно завершитися досягненням взаємовигідного (компромісного) рішення. Цей метод здебільшого заснований на повазі супротивників один до одного, що дає змогу домовитися, коли інтереси не збігаються, думки та погляди розходяться, однак ефективні переговори можуть запобігти спорам у майбутньому¹⁶⁸. До речі, проєкт Закону України «Про колективні трудові спори» закріплює за переговорами статус одного зі способів вирішення колективних трудових спорів. Також у ньому запропоноване визначення цього поняття, зокрема «переговори» пропонують розуміти як спосіб вирішення колективного трудового спору безпосередньо його сторонами, спрямований на досягнення взаємоприйняттого рішення¹⁶⁹.

З урахуванням практики ведення переговорного процесу вважаємо за доцільне виокремлювати три етапи його проведення:

¹⁶⁸ Асірян С. Р., Горлова О. Ю. Міжнародний спір і мирні засоби його вирішення. *Порівняльно-аналітичне право*. № 4. 2017. С. 326.

¹⁶⁹ Про колективні трудові спори. Проєкт Закону України. URL : <https://url.net/KkjY> (дата звернення: 01.05.2024).

1) підготовчий; 2) розробка стратегії вирішення конфліктної ситуації; 3) реалізація взаємоузгодженого рішення на практиці. Підготовчий етап проведення переговорів являє собою волевиявлення сторін колективного трудового спору до їх проведення, залучення своїх представників та забезпечення організаційної й матеріально-технічної бази переговорного процесу. Фактично підготовчий етап містить усі дії сторін колективного трудового спору, що спрямовані на безперешкодне проведення переговорів та пошук взаємовигідного рішення. Етап розробки стратегії вирішення колективного трудового спору являє собою проведення безпосередньої комунікації між сторонами та їх представниками з метою розроблення взаємовигідного рішення та пошуку консенсусу. При цьому переговори – це тривалий процес, який лише в поодиноких випадках завершується одним раундом переговорів. Аналізований етап характеризується безпосередньою і зазвичай тривалою комунікацією сторін колективного трудового спору з метою розроблення взаємовигідного рішення. Заклучний етап переговорів передбачає реалізацію узгодженого рішення на практиці. Очевидним видається те, що без практичної реалізації узгодженого сторонами рішення сутність переговорів буде зведена нанівець. Відтак, між суб'єктами колективного трудового спору має існувати зобов'язання щодо обов'язкового практичного застосування рішення, що було ними розроблене за результатами переговорів, або ж відповідні положення повинні бути відображені на рівні окремої імперативної правової норми. З урахуванням досвіду іноземних держав, зокрема Німеччини, Австрії, Бельгії, де переговори є самостійним позасудовим способом вирішення колективного трудового спору, національний законодавець у короткостроковій перспективі має передбачити можливість застосування останніх із метою врегулювання колективних трудових спорів, що виникають між працівниками та роботодавцями, адже це сприятиме швидкості та гнучкості врегулювання правових конфліктів, що мають місце між ними. У вказаній площині цінною для аналізу видається думка М. В. Сокол про те, що проєкт Трудового кодексу потрібно доповнити положенням, що зобов'язує сторони здійснювати спробу досягнути компромісу до вступу у колективний трудовий спір. У проєкті Кодексу можна передбачити такий порядок: якщо роботодавець не задовольнив прохання найманих працівників

або пропустив зазначенні строки, то обидві сторони повинні розпочати колективні переговори для обговорення розбіжностей і ухвалення рішення, яке б задовольнило сторони соціально-трудова відносин. Переговори повинні розпочатися не пізніше наступного дня після видання рішення представницьким органом найманих працівників про незгоду з рішенням роботодавця чи уповноваженого ним органу. Тривалість переговорів не повинна перевищувати трьох днів. Ініціювання ведення таких переговорів слід покласти на представника від трудового колективу найманих працівників, а роботодавця, зі свого боку, зобов'язаний вжити всіх необхідних заходів для того, щоб переговори відбулися. І лише тоді, коли вимоги працівників після переговорів не були задоволені, можна говорити про момент виникнення колективного трудового спору¹⁷⁰. У цілому, підтримуючи концепцію запровадження переговорів як позасудового способу врегулювання колективного трудового спору, вважаємо, що ініціатором проведення переговорів мають виступати не лише працівники, але й роботодавці. Утім, для ініціювання та проведення переговорного процесу працівникам не обов'язково чекати рішення роботодавця та висловлювати свою незгоду з ним, адже самі переговори як спосіб вирішення колективного трудового спору спрямовані на комунікацію сторін та пошук консенсусу між ними.

Досліджуючи позасудові способи вирішення колективних трудових спорів у зарубіжних правових порядках, також варто сконцентрувати увагу на таких способах врегулювання розбіжностей між сторонами, як примирення та посередництво. Зауважимо, що в національній та зарубіжній правовій доктрині, а також міжнародній практиці застосування окреслених способів урегулювання колективних трудових спорів точаться дискусії щодо їх співвідношення. Зокрема в Іспанії та Великобританії посередництво відрізняється від примирення тим, що посередник дає конкретні поради щодо вирішення справи, у той час як примиритель лише допомагає сторонам виробити таке рішення самостійно, полегшуючи процес урегулювання спору й спілкування між сторонами, що сперечаються. У зазначених правових порядках розмежування

¹⁷⁰ Сокол М. В. Порядок вирішення колективних трудових спорів і конфліктів в Україні : монографія. Луцьк : ПП Іванюк В. П., 2011. С. 61–62.

посередництва та примирення відбувається на основі ролі, яку виконує особа, залучена сторонами для врегулювання колективного трудового спору. Окрім того, у Німеччині примирення є більш м'якою формою втручання третьої сторони. Воно зводиться до пом'якшення комунікацій між сторонами, до встановлення контакту між ними, до поштовху для обговорення цих розбіжностей і досягнення компромісу. А посередництво є більш активним втручанням третьої сторони, за якого посередник пропонує сторонам формулу вирішення конфлікту, проте це розглядають не як обов'язкову рекомендацію, а скоріше як дружню пораду розумного й незацікавленого спостерігача. Отже, у більшості європейських держав примирення та посередництво – це самостійні позасудові способи вирішення колективного трудового спору, які незважаючи на спільні риси, мають суттєві відмінності, що зумовлені участю третього незалежного суб'єкта у процедурі налагодження взаємодії сторін конфлікту та пошуку взаємовигідного рішення.

На нашу думку, примирення – це позасудовий спосіб вирішення колективного трудового спору, що відбувається із залученням третьої незалежної та неупередженої особи, призначення якої направлено на сприяння комунікації суб'єктів конфлікту, обміну інформації між ними та направлення останніх на розроблення й ухвалення взаємоприйняттого рішення. У межах процедури примирення незалежний посередник не має повноважень щодо розроблення рішення за результатами врегулювання колективного трудового спору. Зі свого боку, посередництво – це позасудовий спосіб вирішення колективного трудового спору, що полягає в залученні сторонами незалежного посередника, який уповноважений не лише сприяти налагодженню комунікації між сторонами правового конфлікту, а й розробляти рішення за результатами його врегулювання. Погоджуємося з позицією Я. Скуротавської в тому, що посередництво є творчим процесом. Значну роль тут відіграють інтуїція, досвід та особистість посередника, що мають допомогти знайти йому тактику дій, яка буде

адекватною: 1) специфіку конфлікту; 2) стиль поведінки в конфлікті й на переговорах сторін конфлікту; 3) цілі посередництва¹⁷¹.

Щодо національної практики застосування примирення та посередництва як позасудових способів врегулювання колективних трудових спорів, то відзначимо, що фактично в Україні існує гібрид примирно-посередницької процедури врегулювання трудового конфлікту, зумовлений діяльністю примирної комісії. Гібридна правова природа останньої зумовлена тим, що за своєю суттю та призначенням примирна комісія має сприяти саме примиренню учасників колективного трудового спору та вирішенню наявного правового конфлікту, однак відповідно до національного підходу саме примирна комісія призначена для вироблення рішення за результатами вирішення колективного трудового спору. Отже, примирна комісія виступає як орган посередництва, так і орган примирення.

У законодавстві іноземних держав (так само, як і в національному законодавстві) передбачено створення примирних комісій, проте призначення останніх та напрями їх діяльності є диференційованими. Зокрема в Трудовому кодексі Литовської Республіки термін «примирна комісія» не застосовують. Для попереднього розгляду колективного трудового спору про інтереси в кодексі передбачено утворення обома сторонами такого спору комісії з колективного трудового спору про інтереси (комісія зі спору). Утворення комісії зі спору ініціюють представники працівників, які в письмовій формі призначають до її складу не більше п'яти членів. Упродовж десяти днів така комісія зобов'язана розглянути колективний трудовий спір та запропонувати сторонам конфлікту рішення наявних розбіжностей. Утім, комісія зі спору не ухвалює загальнообов'язкове для виконання сторонами колективного трудового спору рішення, а самі учасники можуть самостійно досягти консенсусу і за межами процедури розгляду колективного трудового спору комісією зі спору. Досвід Литви видається цікавим і з огляду на те, що відповідно до трудового законодавства цієї держави передбачена можливість застосування

¹⁷¹ Скуратовська Я. Застосування примирних процедур: світові тенденції та сьогодення України. *Правова Миколаївщина*. 2007. № 9 (23). С. 26.

процедури посередництва для вирішення колективного трудового спору. Відтак, у Трудовому кодексі Литовської Республіки посередництву присвячені три статті (статті 237–239), які визначають поняття «посередника» та «порядок його вибору», «процедуру посередництва» та її «результати». Відповідно до частини 1 статті 237 «посередник» – неупереджений незалежний експерт, який допомагає сторонам колективного трудового спору про інтереси погодити свої інтереси і досягнути компромісної угоди, що задовольняє обидві сторони. Посередника обирає комісія зі спору на підставі консенсусу. Посередник проводить засідання з посередництва, а після закінчення посередництва ухвалює рішення, чотири варіанти якого передбачені частиною 1 статті 239 кодексу. Установлено, що після закінчення посередництва посередник може ухвалити такі рішення:

1) констатувати, що колективний трудовий спір про інтереси не вирішено;

2) констатувати, що колективний трудовий спір про інтереси не вирішено, якщо сторони домовляються передати колективний трудовий спір про інтереси для вирішення до трудового арбітражу;

3) констатувати, що колективний трудовий спір про інтереси вирішено, якщо під час посередництва сторони колективного трудового спору про інтереси укладають колективний договір або іншу угоду за предметом цього спору;

4) констатувати, що колективний трудовий спір про інтереси вирішено почасти, якщо за частиною вимог сторони укладають колективний договір або іншу угоду за предметом цього спору¹⁷².

Отже, відповідно до литовського законодавства процедуру посередництва проводять у межах діяльності комісії зі спору, тобто фактично процедури примирення, однак саме посередницька процедура характеризується низкою специфічних ознак та рис, що дають змогу відмежувати її від суміжних процедур. На нашу думку, литовський досвід застосування позасудових способів вирішення колективних трудових спорів (із деякими зауваженнями) може бути екстрапольованим у національне трудове законодавство.

¹⁷² Трудовой кодекс Литовской Республики: Утв. Законом Литовской Республики от 14 сентября 2016 г. № XII-2603. URL : <https://urlc.net/19T> (дата звернення: 01.05.2024).

Цікавим щодо застосування позасудових та досудових способів вирішення колективних трудових спорів видається досвід країн-учасниць СНД, який стосується процедури примирення, адже лише в українському законодавстві частину спорів вирішує примирна комісія, а частину – трудовий арбітраж, в інших державах першим органом, який вирішує всі колективні трудові спори, є примирна комісія. Це зумовлено тим, що спочатку сторони колективного трудового спору мають намагатися врегулювати розбіжності, які мають місце між ними через примирення та пошук консенсусу, а вже потім через застосування примусових заходів відновлення порушених, невизнаних та оспоруваних прав та свобод. Вважаємо, що такий досвід також може бути застосований у національній практиці вирішення колективних трудових спорів та сприятиме примиренню сторін колективного трудового конфлікту. Окрім того, зазначений підхід являє собою рівність способів вирішення всіх колективних трудових спорів незалежно від підстав його виникнення.

Надалі сконцентруємо увагу на зарубіжному досвіді функціонування трудових арбітражів. Аналіз міжнародної практики їх діяльності дає змогу виокремити два типи трудових арбітражів: добровільний та обов'язковий.

Щодо добровільного арбітражу, то він функціонує відповідно до трудового законодавства таких держав, як Іспанія, Італія, Люксембург, Швеція, Швейцарія тощо. Утім, існують різні форми добровільного трудового арбітражу, зокрема: добровільне звернення до трудового арбітражу та добровільне виконання його рішення; добровільне звернення до трудового арбітражу та обов'язкове виконання його рішення; обов'язкове звернення до трудового арбітражу та добровільне виконання його рішення. Водночас остання модель добровільного трудового арбітражу, що зумовлена обов'язковістю звернення до останнього, на наше переконання, суперечить його правовій природі, адже коли йдеться про добровільний арбітраж, очевидним видається, що само собою звернення до нього має бути добровільним, а не обов'язковим. Окрім того, невиправдною в такому контексті видається конструкція добровільності виконання рішень такого трудового арбітражу, адже в разі обов'язковості звернення до останнього і його рішення має бути обов'язковим.

Щодо обов'язкового трудового арбітражу, то його застосовують порівняно в невеликій кількості країн, зокрема в США, Японії, Данії, Норвегії. У цих державах функціонують постійно діючі трудові арбітражі, що уповноважені розглядати всі трудові спори, які передають на їхній розгляд. В Україні на сьогодні функціонує гібридна модель трудового арбітражу, що передбачена в частині випадків вторинністю трудового арбітражу як органу врегулювання колективного трудового спору. Водночас, на наше переконання, з урахуванням міжнародного досвіду вирішення колективних трудових спорів у досудовому та позасудовому порядку актуальним залишається питання зміни системи врегулювання останніх. Первинним органом врегулювання всіх колективних трудових спорів незалежно від підстав їх виникнення має бути примирна комісія, яка сприятиме сторонам не лише у вирішенні наявного колективного трудового спору, але й в їх примиренні та відновленні правовідносин, що мали місце до виникнення наявних розбіжностей. У подальшому, якщо вирішення колективного трудового спору примирною комісією не буде успішним, сторони матимуть можливість звернутися до трудового арбітражу, що виступатиме вторинним органом вирішення колективного трудового спору, рішення якого буде мати обов'язковий характер для сторін. Вважаємо, що така система вирішення колективних трудових спорів сприятиме чіткості та системності вирішення правових конфліктів та застосуванню уніфікованому підходу до їх врегулювання.

Зазначимо, що в міжнародних правопорядках існують й інші досудові та позасудові способи вирішення колективних трудових спорів, які у прямому чи опосередкованому вигляді не передбачені на рівні національного законодавства. Зокрема у США, Великій Британії та Японії існують спеціалізовані адміністративні органи, що не входять до судової системи, але виконують квазісудові функції¹⁷³. Діяльність зазначених органів за своєю правовою природою є схожою на діяльність трудових арбітражів, однак вони відрізняються за своїм правовим та процесуальним статусом. Вважаємо, що з урахуванням наявної та запропонованої в нашому дослідженні

¹⁷³ Ярошенко О. Проблемні моменти законодавчого регулювання трудових спорів. *Вісник Академії правових наук України*. 2005. № 1 (40). С. 212–213.

системи вирішення колективних трудових спорів створення в Україні спеціалізованих адміністративних органів, що виконували б квазісудові функції в контексті розв'язання колективних трудових спорів, видається нам передчасним та таким, що не відповідало б системності вирішення зазначених правових спорів.

Цікавим видається те, що в більшості європейських країн існують конституційовані органи з примирення, посередницькі чи арбітражні служби, які мають незалежний статус. Це стосується Великої Британії (ACAS), Ірландії (Комісія з трудових відносин та Суд з питань праці), Греції (OMED), Австрії (Федеральний суд примирення), Фінляндії (Національна служба мирових посередників), Швеції (Національна служба посередництва), Данії (Statens Forligsinstitution), Португалії (IDICT) та Нідерландів щодо державного сектору (Adviesen Arbitrage Commissie)¹⁷⁴. Вітчизняні вчені неодноразово у власних дослідженнях пропонували створення постійного діючого трудового арбітражу, який, функціонуючи на базі НСПП, сприяв би вирішенню колективних трудових спорів на основі чіткого та відомого наперед регламенту і процедури розв'язання колективного трудового конфлікту. На думку В. В. Лазора, доцільним є функціонування трудового арбітражу як постійно діючого органу для вирішення колективних трудових розбіжностей не в межах судової системи, а при Національній службі посередництва і примирення. Оскільки виникнення колективних трудових розбіжностей обумовлене насамперед наявністю суспільних відносин із застосування найманої праці, то й предмет розбіжності, що розглядає трудовий арбітраж, як справедливо відзначають у наукових юридичних студіях, характеризується специфічними особливостями, що мають трудо-правову природу¹⁷⁵. Вважаємо таку позицію спірною та такою, що потребує детального обґрунтування.

Серед позасудових та досудових способів вирішення колективних трудових спорів у міжнародних правопорядках виокремлюють і медіацію. Зауважимо, що відповідно до національного законодавства медіацію розглядають як позасудовий

¹⁷⁴ Міжнародний досвід вирішення колективних трудових спорів : упорядкув., С. П. Савчук. Київ : Основа, 2003. С. 20.

¹⁷⁵ Лазор В. В. Правове регулювання трудових спорів, конфліктів і порядок їх вирішення на сучасному етапі. Луганськ, 2004. С. 310.

спосіб вирішення виключно індивідуальних трудових спорів. Отже, застосування медіаційної процедури не допускають для врегулювання колективних трудових конфліктів. Окрім того, слід зазначити, що деякі науковці вважають, що процедура медіації може застосовуватися лише до індивідуальних трудових спорів, а до колективних та трудових спорів, якщо вони зачіпають або можуть зашкодити правам і законним інтересам третіх осіб, які не беруть участі в процедурі медіації, або публічним інтересам, – ні¹⁷⁶. Така позиція обґрунтована тим, що при застосуванні медіаційної процедури неможливо врахувати інтереси всіх учасників колективного трудового спору, а роль медіатора як незалежного посередника не буде реалізована в повному обсязі. Утім, вважаємо, що медіація як позасудовий спосіб вирішення трудових конфліктів має рівною мірою застосовуватися як при вирішенні індивідуальних, так і при вирішенні колективних трудових спорів. На цьому у своїх дослідженнях наголошували М. А. Мацько та Н. І. Чудик-Білоусова¹⁷⁷. Застосування медіаційної процедури при вирішенні колективних трудових спорів має такі переваги: зацікавленість сторін колективного трудового спору у процедурі проведення примирення за участю третьої незалежної та неупередженої сторони – медіатора; гнучкість процедури примирення, що передбачає можливість сторін обирати порядок вирішення правового конфлікту, а також визначати його стадійність; добровільність застосування медіаційної процедури, що полягає у відсутності примусу до кожної зі сторін у контексті застосування медіації як способу вирішення колективного трудового спору; виконуваність рішень, що розробляють у результаті медіаційної процедури, адже під час останньої рівною мірою враховують інтереси кожної зі сторін конфлікту.

¹⁷⁶ Серета О. Г. Медіація (посередництво) як альтернативний спосіб вирішення трудового спору. *Право та інновації*. 2017. № 2. С. 41.

¹⁷⁷ Мацько М. А. Проблеми законодавчого закріплення медіації як альтернативного способу вирішення трудових спорів. *Вісник Львівського торговельно-економічного університету. Юридичні науки*. 2017. № 4. С. 297; Чудик-Білоусова Н. І. Правові засади вдосконалення процедури вирішення колективного трудового спору як конфлікту інтересів. *Університетські наукові записки*. 2016. № 1. С. 146.

На нашу думку, у короткостроковій перспективі положення національного законодавства мають бути вдосконалені можливістю застосування медіації при вирішенні не лише індивідуальних, а й колективних трудових спорів, що сприятиме швидкому налагодженню компромісу між суб'єктами конфлікту.

Погоджуємося з позицією Д. Кривенко, який наголошує, що з боку держави є обов'язковим проведення роз'яснень, рекомендацій та заохочень щодо застосування саме медіації як способу вирішення трудових спорів, адже це підвищить рівень громадянського суспільства та водночас дозволить перерозподілити кошти, що йшли на забезпечення державного захисту в забезпечення інших трудових прав¹⁷⁸. Тому, вважаємо, що популяризація медіації як альтернативного та позасудового способу вирішення не лише індивідуальних, а й колективних трудових спорів, є на сьогодні актуальною й вкрай необхідною.

Загалом же, екстраполюючи зарубіжний досвід застосування досудових та позасудових способів для врегулювання колективних трудових спорів, потрібно виходити з вимоги оптимальної кількості якісних та кількісних показників, особливостей кожної галузі виробництва, аналізу соціально-економічних, соціально-трудова відносин, а також урахувати такі аспекти: 1) показники економічного характеру: а) темпи приросту (зниження) обсягу продукції підприємства, організації; б) обсяги реалізованої продукції; в) рентабельність підприємства; 2) показники соціально-економічних умов праці: а) середньомісячна заробітна плата одного працівника штатного складу; б) фактично виплачена заробітна плата в поточному році; в) заборгованість із виплати заробітної плати; г) заборгованість щодо інших соціальних виплат; д) дотримання мінімального розміру оплати праці; 3) регуляторні дані про витрати коштів на реалізацію гарантій, передбачених колективним договором; 4) дані, що характеризують економічні, фінансові особливості певної галузі, окремого підприємства та їх фінансування¹⁷⁹.

¹⁷⁸ Кривенко Д. Ознаки медіації як способу вирішення трудових спорів. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2020. № 1. С. 151.

¹⁷⁹ Колективно-трудова спори: теорія і практика. Порядок виконання судових рішень: підготув. О. Лоза, В. Теплюк. Київ: «ПРОІНФОРМ» ФПУ, 2003. С. 26–27.

ВИСНОВКИ

У висновках монографії узагальнено особливості досудового та позасудового врегулювання індивідуальних та колективних трудових спорів із метою визначення напрямів удосконалення відповідної взаємодії. Сформульовано низку теоретичних і практичних висновків, пропозицій та рекомендацій, основними з яких є:

1. Запропоновано періодизацію розвитку нормативного забезпечення вирішення трудових спорів: I період – із давніх часів до 1917 року; II період – радянський (від 1917 до 1991 року); III період – період незалежної України (від 1991 року й до сьогодні).

2. Правову категорію «трудовий спір» запропоновано визначати як тотожну до категорії «трудовий конфлікт». Трудовий спір дефіновано як юридичний конфлікт, який виникає між суб'єктами трудових відносин (працівником, колективом працівників, роботодавцем чи іншими суб'єктами) щодо реалізації ними своїх прав та виконання обов'язків.

3. Трудові спори (конфлікти) запропоновано диференціювати на індивідуальні та колективні, які також розподілено на окремі підвиди. Індивідуальні трудові спори покласифіковано за такими критеріями: за особливістю предмета спору; за підвідомчістю; з урахуванням об'єкта спору; за суб'єктом, який заявляє про порушення свого трудового права. Зі свого боку, колективні трудові спори розмежовано залежно від рівня виникнення спору, а також залежно від порядку його вирішення.

4. Щодо способів вирішення трудових спорів наголошено, що індивідуальні трудові спори можуть вирішувати у судовому порядку або в комісіях із трудових спорів, за якими доцільно закріпити статус досудового альтернативного способу вирішення індивідуального трудового спору або через застосування медіації. Колективні трудові спори можуть вирішувати примирні комісії, трудові арбітражі, у судовому порядку (запропоновано передбачити в Законі України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» норму, яка передбачала б перелік випадків, за

яких колективні трудові спори вирішують у судовому порядку). Також автор підтримує позицію інших науковців щодо необхідності визначення медіації як одного зі способів вирішення колективних трудових спорів. Запропоновано закріпити в чинному законодавстві можливість передбачати в трудовому договорі «застереження про медіацію». Приділено увагу необхідності розширення нормативного переліку альтернативних способів, які застосовують для врегулювання індивідуальних трудових спорів, зокрема через передбачення в чинному законодавстві консиліації.

5. Нормативне регулювання вирішення трудових спорів в Україні запропоновано розглядати на конституційному, законодавчому, підзаконному та міжнародному рівнях.

6. З метою вдосконалення порядку розгляду індивідуальних трудових спорів комісіями з трудових спорів запропоновано: 1) передбачити в чинному законодавстві вимоги до освітнього цензу, кваліфікації, спеціалізації, досвіду роботи осіб, які можуть бути членами КТС; 2) передбачити можливість створення КТС на підприємствах, установах та організаціях, де працює менше 15 осіб; 3) нормативно закріпити основні засади діяльності КТС (зокрема паритетність, диспозитивність, поєднання судового та позасудового врегулювання індивідуальних трудових спорів, сприяння примиренню сторін індивідуального трудового спору); 4) закріпити право роботодавця звертатися до КТС із метою вирішення індивідуального трудового спору, який виник між ним та працівником; 5) передбачити можливість продовження строку розгляду індивідуального трудового спору КТС за наявності на це поважних причин та відповідальності уповноважених осіб за порушення строків урегулювання таких спорів; 6) передбачити правові можливості впливу на свідків у разі їх неявки до КТС за викликом, а також порядок виклику зазначених суб'єктів до КТС.

7. Установлено, що медіація є одним із найпоширеніших та найефективніших альтернативних способів урегулювання трудових конфліктів у зарубіжних країнах. З метою популяризації медіації та застосування медіаційних процедур у більшості сфер урегулювання суспільних відносин, вважаємо за необхідне створити в Україні спеціальні сертифіковані центри медіаторів, де суб'єкти конфлікту змогли б отримати ефективний захист своїх трудових прав та інтересів. Доречним видається запровадження спеціалізації

медіаторів, що дасть змогу незалежним та неупередженим посередникам комплексно та ефективно сприяти примиренню сторін наявного трудового конфлікту. Вважаємо, що функціонування в Україні таких спеціальних центрів сприятиме поширенню практики застосування медіаційних процедур у національному правопорядку, зокрема в контексті врегулювання індивідуальних трудових спорів. Окрім того, запропоновано закріпити в чинному законодавстві можливість передбачати у трудовому договорі «застереження про медіацію».

8. Колективний трудовий спір – це певні розбіжності, які виникають між працівниками та роботодавцями (організаціями працівників та роботодавців) на виробничому, галузевому, територіальному та національному рівнях із питань умов праці, установлення умов та виконання колективних трудових угод, дотримання законодавства про працю, а також які виникають з інших підстав, безпосередньо пов'язаних із виконання працівниками своїх трудових функцій та практичного застосування законодавства про працю.

З метою кращого розуміння сутності та змісту розгляду справ примирною комісією та трудовим арбітражем запропоновано виділяти відповідні стадії цих процедур. Процедuru врегулювання колективного трудового спору примирною комісією запропоновано умовно ранжувати на три стадії: створення примирної комісії, безпосереднього вирішення колективного трудового спору та ухвалення примирною комісією рішення. Акцентовано увагу на необхідності розширення повноважень незалежного посередника, якого залучають до врегулювання колективного трудового спору, а також чіткого нормативного встановлення підстав для заявлення відводів та самовідводів членів примирних комісій. Розгляд колективного трудового спору запропоновано поділити на такі стадії: 1) стадія створення трудового арбітражу; 2) стадія безпосереднього розгляду справи трудовим арбітражем; 3) стадія ухвалення рішення.

9. У контексті діяльності трудового арбітражу надано власну дефініцію цієї процедури. Закцентовано увагу на необхідності на рівні закону визначити вимоги до осіб, яких сторони можуть залучати до діяльності трудового арбітражу. Закцентовано на доцільності створення в Україні постійно діючого трудового арбітражу при Національній службі посередництва і примирення. Наголошено на

необхідності внесення змін до чинного законодавства і встановлення обов'язкового кількісного складу трудового арбітражу у складі трьох осіб. Також запропоновано внесення певних змін до Положення про трудовий арбітраж, зокрема доповнити принципи врегулювання правового конфлікту трудовим арбітражем такими засадами, як паритетність представництва сторін колективного трудового спору та обов'язковість рішень, що ухвалені за результатами процедури врегулювання спору трудовим арбітражем.

10. Установлено, що процедура врегулювання колективних трудових спорів у діяльності трудових арбітражів має бути вдосконалена з урахуванням зарубіжної практики їхньої діяльності. Доведено, що первинним органом урегулювання всіх колективних трудових спорів незалежно від підстав їх виникнення має бути примирна комісія, і лише якщо вирішення колективного трудового спору примирною комісією не буде успішним, сторони матимуть можливість звернутися до трудового арбітражу, що виступатиме вторинним органом вирішення колективного трудового спору, рішення якого буде носити обов'язковий характер для сторін.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Адам В. М. Теоретико-прикладні аспекти вирішення трудових спорів. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія «Юриспруденція»*. 2017. № 29. Том 2. С. 49–51.
2. Альтернативні способи вирішення трудових спорів. В. Я. Бурак, Л. В. Кулачок-Тітова, П. Д. Пилипенко, Н. І. Чудик-Білоусова : Хмельницький університет управління та права, 2015. 172 с.
3. Андріїв В. М. Юридичний механізм забезпечення трудових прав працівників : монографія Чернівці. Чернігівський державний інститут права, соціальних технологій та праці, 2011. 305 с.
4. Андріїв В. М., Ізарова І. О. Трудові спори : навчальний посібник. Чернівці : Чернігівський державний інститут права, соціальних технологій та праці, 2011. 236 с.
5. Апаров А. М. Поняття і особливості адміністративної юрисдикції. *Європейські перспективи*. 2013. № 10. С. 76–80.
6. Асірян С. Р., Горлова О. Ю. Міжнародний спір і мирні засоби його вирішення. *Порівняльно-аналітичне право*. № 4, 2017. С. 325–328.
7. Балух В. С. Окремі аспекти нормативно-правового регулювання примирних процедур. URL : http://lsej.org.ua/4_2014/34.pdf (дата звернення: 01.05.2024).
8. Беззуб Б. С., Голяк Л. В. Порівняльне трудове право : навчальний посібник. Київ : МАУП, 2005. 176 с.
9. Беззубко Л. В. Механізм государственного управления коллективными трудовыми спорами : монографія. Донецк : Нордкомпьютер, 2004. 242 с.
10. Березін Є. Є. Примирні процедури та їх значення для вирішення колективних трудових спорів (конфліктів). *Бюлетень Національної служби посередництва і примирення*. 2009. № 1–2. С. 14.
11. Березін Є. Є. Проблеми правового статусу незалежного посередника. *Бюлетень Національної служби посередництва і примирення*. 2014. № 3–4. С. 22.

12. Березницький Д. А. Консиліація як альтернативний спосіб розгляду цивільних справ. *Порівняльно-аналітичне право*. 2020. № 1. С. 147.
13. Біцай А. В. Моделі медіації у світі та перспективи для України. *Право і суспільство. Цивілістика*. 2013. № 6. С. 85–89.
14. Бобровник С. В. Компроміс і конфлікт у праві: теоретико-методологічне дослідження : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук:12.00.01. Київський національний університет ім. Т. Шевченка. Київ, 2013. С. 6.
15. Бойко В. Б. До питання про місце медіації в механізмі захисту трудових прав працівників. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2021. № 8. С. 140–143. URL : http://www.lsej.org.ua/8_2021/33.pdf (дата звернення: 01.05.2024).
16. Бондаренко-Зелінська Н. Запровадження альтернативних способів врегулювання спорів: європейський досвід для України. *Міжнародне приватне право: розвиток, порівняльний аспект, гармонізація*. 2010. № 3. С. 162–165.
17. Бонтлаб В. В. Конституційні засади захисту трудових прав : науково-теоретичний аспект. *Актуальні проблеми вітчизняної юриспруденції*. 2018. № 4. С. 86–90.
18. Бонтлаб В. В. Вирішення трудових спорів у комісії по трудових спорах: проблеми та напрями удосконалення у проєкті Трудового Кодексу. *Соціальне право*. 2018. № 2. С. 14–19.
19. Бородін Є. Є. Механізм медіації в системі публічного управління : дис. ... канд. юрид. наук: 25.00.02, Класичний приватний університет, Запоріжжя, 2019. 245 с.
20. Буряк В. Я. Роль соціального партнерства при вирішенні трудових спорів. *Вісник Львівського університету. Серія юридична*. 2005. № 41. С. 57–60.
21. Буряк В. Я. Особливості примирно-третейських процедур при вирішенні колективних трудових спорів. Напрями розвитку науки трудового права та права соціального забезпечення : матеріали VI Всеукраїнської науково-практичної конференції, присвяченої 25-річчю кафедри трудового та господарського права Харківського національного університету внутрішніх справ (м. Харків, 3 листопада 2017 р.). Харків : Харків. національний університет внутрішніх справ, 2017. С.151–153.

22. Бурак В. Я. Соціальний діалог чи соціальне партнерство: співвідношення понять. Трудове право, право соціального забезпечення та сучасні проблеми проходження служби в органах внутрішніх справ: матеріали всеукраїнської наук.-практ. конф. (м. Харків, 25 листопада 2011 р.). Харків : Харків. національний університет внутрішніх справ, 2011. С. 35–37.

23. Вавженчук С. Я. Система захисту і охорони конституційних трудових прав працівників : монографія. Харків : Диска плюс, 2013. 510 с.

24. Вавженчук С. Я. Охорона та захист трудових прав працівників : підручник. Харків : Право, 2016. 560 с.

25. Великий тлумачний словник сучасної української мови / уклад. і голов. ред. В. Т. Бусел. Київ, Ірпінь : ВТФ «Перун», 2002. 1440 с.

26. Венедіктов С. В. Концептуальні засади правового регулювання трудових відносин в Україні: дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05. Харківський національний університет ім. В. Н. Каразіна. Харків, 2012. 362 с.

27. Венедіктов С. В. Правове регулювання трудових відносин : вітчизняний і зарубіжний досвід. Київ : Алерта, 2012. 368 с.

28. Гончарова Г. С. Мiroва угода та медіація : загальні риси та відмінності між ними. *Право та інновації*. 2013. № 4. С. 126–136.

29. Городовенко В. Принцип обов'язковості судового рішення. URL : http://nbuv.gov.ua/UJRN/vapny_2012_1_18 (дата звернення: 01.05.2024).

30. Гриб А. М. Примирення та відновне правосуддя у правовому житті Київської Русі. *Порівняльно-аналітичне право: електронне наук. фахове видання*. 2013. № 2. С. 20.

31. Гринь Д. В. Історичні передумови виникнення інституту медіації для врегулювання індивідуальних трудових спорів в Україні. *The scientific heritage*. 2022. № 94. С. 47–50.

32. Гринь Д., Ярошенко О. Щодо принципів, покладених в основу медіації як позасудової процедури вирішення індивідуальних трудових спорів. Приватно-правові та публічно-правові відносини: проблеми теорії та практики в умовах воєнної агресії: збірник матеріалів II Міжнародної науково-практичної конференції (м. Кропивницький, 07 жовтня 2022 року).

Кропивницький : Донецький державний університет внутрішніх справ. 559 с.

33. Грицишина М. Віртуальна справедливість: як залагодити суперечки в онлайн-режимі. Або що втрачає бізнес, не застосовуючи нові технології для вирішення спірних ситуацій. URL : <http://surl.li/jweujm> (дата звернення: 01.05.2024).

34. Дараганова Н. В. Класифікація трудових спорів як необхідна умова визначення порядку та механізму їх вирішення. *Бюлетень Міністерства юстиції України*. 2012. № 8. С. 41–47.

35. Дейнека В. М. Примирні процедури вирішення трудових спорів : дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Національний університет «Одеська юридична академія», Одеса, 2015. 200 с.

36. Дейнека В. М. Принцип вирішення колективних трудових спорів за актами МОП. Правове життя сучасної України: матеріали Міжнародної наукової конференції професорсько-викладацького та аспірантського складу (м. Одеса, 16–17 травня 2013 р.). Одеса : Фенікс, 2013. Т. 1. С. 573–575.

37. Дейнека В. М. Примирні процедури з вирішення колективних трудових спорів. URL : <http://surl.li/xfejks> (дата звернення: 01.05.2024).

38. Дибань М. П. Особливості вирішення колективних трудових спорів: теоретичний аспект. Сучасне право в епоху соціальних змін: XI Міжнародна науково-практична конференція (м. Тернопіль, 26 лютого 2021 року). Тернопіль : Національний авіаційний університет. Том 2. 2021. С. 75–77.

39. Єрохін С. В. Роль посередництва у вирішенні колективних трудових спорів (конфліктів) : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.01. Харківський національний університет внутрішніх справ. Харків, 2008. 19 с.

40. Жовнір І. Т. Особливості вирішення трудових спорів про поновлення працівника на роботі. *Підприємництво, господарство і право*. 2018. № 8. С. 74–77.

41. Журальов Д. В. Система трудового законодавства України : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05. Національний університет внутрішніх справ. Харків, 2005. 20 с.

42. Загальна декларація прав людини. Прийнята і проголошена резолюцією 217А (III) Генеральної Асамблеї ООН від 10.12.1948. URL : <http://surl.li/wujhlw> (дата звернення: 01.05.2024).

43. Загальна теорія держави і права: підручник для студентів юридичних вищих навчальних закладів. М. В. Цвік та ін. Харків: Право, 2009. 584 с.
44. Закони Вавилонського царя Хамурапі (пр. 1750 р. до н.е.). URL : <http://surl.li/brjowi> (дата звернення: 01.05.2024).
45. Запара С.І. Удосконалення процедури вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) примирними органами в Україні: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2005. 198 с.
46. Запара С.І. Удосконалення процедури вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) примирними органами в Україні: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Київ, 2005. 17 с.
47. Запара С.І. Зарубіжний досвід правового регулювання вирішення трудових спорів. Правове забезпечення соціальної безпеки в умовах євроінтеграційних процесів: тези допов. учасн. Міжн. наук.-практ. конф. (м. Київ, 22 листопада 2019 р.). Київ: ФОП Маслаков, 2019. 297 с.
48. Іншин М.І. Сутність та основні ознаки трудових конфліктів та трудових спорів. *Трудове право України*. 2007. № 1. С. 33–36.
49. Іншин М.І., Щербина В.І. Трудове право України: підручник. Харків: Діса Плюс, 2014. 450 с.
50. Кабанець В.О. Принципи інституту трудових спорів. *Форум права*. 2006. № 3. С. 61–66.
51. Кармаза О. Інститут медіації: основні концепції розвитку. *Підприємництво, господарство і право*. 2017. № 2. С. 24–28.
52. Кельман М.С. Мурашин О.Г. Загальна теорія держави і права. Київ: Кондор, 2006. 477 с.
53. Кисельова О.І. Правове регулювання вирішення індивідуальних трудових спорів: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Луганськ, 2011. 19 с.
54. Кисельова О.І. Трудові конфлікти та трудові спори: поняття, характеристика, співвідношення. *Юридична наука і практика*. 2011. № 1. С. 95–99.
55. Кисельова Т., Романадзе Л. Відмінності медіації від процедури врегулювання спору за участю судді. Програмний документ. Інтеграція медіації в судову систему України у рамках проекту Ради Європи «Підтримка впровадженню судової реформи в

Україні». Київ, 2017. URL : <http://surl.li/yadpcb> (дата звернення: 01.05.2024).

56. Кільдюшкіна О. Передумови впровадження медіації в Україні. *Усе для юриста*. 2010. № 3. С. 130–133.

57. Ковригін В. С. Дисциплінарна відповідальність у трудовому праві : дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Київський національний університет ім. Тараса Шевченка. Київ, 2012. 221 с.

58. Кодифікація трудового законодавства України : монографія. Н. М. Хуторян та ін. Харків : Вид-во «ФІНН», 2009. 432 с.

59. Колосов І. Процесуальні питання, пов'язані з виконанням судових рішень у справах про трудові спори : актуальні проблеми сьогодення. *Вісник Запорізького національного університету : збірник наукових праць. Юридичні науки. Запоріжжя : Запорізький національний університет*, 2014. № 4 (II). С. 206–213.

60. Комаренко А. М. Поняття трудових спорів: теорія і законодавство. *Правова держава*. 2009. Вип. 11. С. 54–60.

61. Конвенція МОП N 154 про сприяння колективним переговорам 1981 року. URL : <https://salo.li/C4B6dDC> (дата звернення: 01.05.2024).

62. Конституція України : затв. Законом України від 28 червня 1996 р. № 254/96-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141. Ст. 55, 124.

63. Конституція України : науково-практичний коментар. В. Б. Авер'янов та ін. Харків : Вид-во «Право»; Київ : Видавничий дім «Ін Юре», 2003. 226 с.

64. Коссак С. М. Особливості судочинства в справах, які виникають з трудових правовідносин : дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.03. Львівський державний університет ім. Івана Франка, Львів, 1998. 186 с.

65. 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.

66. Кохан Н. В. Гарантії трудових прав працівників та шляхи їх удосконалення : автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Одеська національна юридична академія, Одеса, 2008. 20 с.

67. Красіловська З. В. Становлення інституту медіації в системі публічного управління: теоретико-правовий аспект : дис. ...

канд. юрид. наук: 25.00.01. Національна академія державного управління при Президенті України. Одеський регіональний інститут державного управління. Одеса, 2017. 221 с.

68. Краснопольська Т. М. Співвідношення понять «паритетна демократія» та «гендерна демократія». *Гілея*. 2015. Випуск 98. С. 368–371.

69. Кривенко Д. Ознаки медіації як способу вирішення трудових спорів. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2020. № 1. С. 143–153.

70. Кривенко Д. Є. Поняття медіації як способу вирішення трудових спорів. *Соціальне право*. 2019. № 3. С. 102–106.

71. Кузнєцова М. До питання про медіацію при вирішенні колективних трудових спорів. URL : http://yurvisnyk.in.ua/v3_2022/13.pdf (дата звернення: 01.05.2024).

72. Лазор В. В. Поняття трудових спорів, конфліктів та їх позовний і непозовний характер. *Право України*. 2002. № 2. С. 90–95.

73. Лазор В. В. Правове регулювання трудових спорів, конфліктів і порядок їх вирішення на сучасному етапі : монографія. Луганськ, 2004. 352 с.

74. 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, 2005. 40 с.

75. 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. Луганськ, 2005. 456 с.

76. Лоза О. , Теплюк В. Колективно-трудова спори: теорія і практика. Порядок виконання судових рішень. Київ : «ПРОІНФОРМ» ФПУ, 2003. С. 26–27.

77. Любченко Я. П. Альтернативні способи вирішення правових спорів : теоретико-правовий аспект : дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.01. Харків, 2018. 254 с.

78. Любчик О. А. Кодифікація трудового законодавства України: теорія та практика : монографія. Харків : Константа, 2017. 420 с.

79. Лях І. О. Проблеми теорії і практики запровадження інституту медіації у трудовому праві : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05. Харків, 2020. 27 с.

80. Мазаракі Н. А. Щодо поняття медіабельності спору. *Підприємництво, господарство і право*. 2018. № 12. С. 258–262.
81. Мазаракі Н. А. Теоретико-правові засади запровадження медіації в Україні : дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.01. Київ, 2019. 484 с.
82. Майкут Х. В. Цивільне право на українських землях за Литовськими Статутами: історико-правове дослідження : автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.01. Львівський державний університет внутрішніх справ. Львів, 2009. 20 с.
83. Мамай В. А. Співвідношення понять «трудовий спір» і «трудовий конфлікт». *Учені записки ТНУ імені В. І. Вернадського. Серія: юридичні науки*. С. 95–99.
84. Мацько М. А. Проблеми законодавчого закріплення медіації як альтернативного способу вирішення трудових спорів. *Вісник Львівського торговельно-економічного університету. Юридичні науки*. 2017. № 4. С. 292–299.
85. Медіація у професійній діяльності юриста : підручник. Т. Білик та ін. Одеса : Екологія, 2019. 456 с.
86. Мельник К. Ю. Трудове право України : підручник. Харків : Діса плюс, 2014. 480 с.
87. 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, Інститут держави і права ім. В. М. Корецького. Київ, 2011. 19 с.
88. Мельник К. Ю. Трудове право України : підручник. Харків : Діса плюс, 2014. 480 с.
89. Міжнародний досвід вирішення колективних трудових спорів. Київ : Основа, 2003. 407 с.
90. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права. URL : <http://surf.li/rdfxdm> (дата звернення: 01.05.2024).
91. Міщук І. В., Пасічнюк В. Б. Теоретичні аспекти трудових спорів: поняття, значення, причини виникнення. *Науковий вісник Херсонського державного університету*. 2014. Вип. 6–2. Том 2. С. 115–117.
92. Можайкіна О. Поняття та зміст основних принципів медіації в цивільно-правових відносинах. *Актуальні проблеми*

вітчизняної юриспруденції. № 5/2017. URL : http://apnl.dnu.in.ua/5_2017/15.pdf (дата звернення: 01.05.2024).

93. Нестор Н. В. Правове регулювання примирення: історичний погляд. *Держава та регіони*. 2010. № 2. С. 165–168.

94. Огречук Г. Правове регулювання застосування медіації при вирішенні цивільно-правових спорів : дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.03. Київ, 2016. 213 с.

95. Одовічена Я. А. Історична зумовленість змісту трудового договору. *Науковий вісник Чернівецького університету*. 2013. Вип. 660. С. 33–37.

96. Оксанич Р. Фінансовий омбудсмен як чергова спроба розвантаження судів. URL : <https://salo.li/7A040cA> (дата звернення: 01.05.2024).

97. Оніщенко В. В. Співвідношення юридичного та соціального аспекту у диспозитивності норм трудового права України. *Учені записки Таврійського національного університету ім. В. І. Вернадського. Сер. Юридичні науки*. 2013. Т. 26 (65). № 1. С. 373–375.

98. Пасечник О. В. Вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) за законодавством України та окремих зарубіжних країн : дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Одеса, 2021. 195 с.

99. Пилипенко П. Д. Трудове право України : навчальний посібник. Київ : Істина, 2005. 207 с.

100. 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. Матеріали I міжнародної науково-практичної конференції (Київ, 25-26 квітня 2013 р.). Київ : Ніка-Центр, 2013. 495 с.

101. Полатай В. Ю. Вирішення спорів у мережі інтернет. Альтернативний спосіб. Актуальні проблеми сучасного міжнародного права: зб. наук. ст. за матеріалами I Харківських міжнародних нар.-прав. читань, присвячених пам'яті проф. М. В. Яновського і В. С. Семенова (м. Харків, 27 листопада 2015 р.): у 2 ч. Харків, 2015. Ч. 1. С. 241–247.

102. Положение о порядке рассмотрения трудовых споров, утв. Указом Президиума Верховного Совета СССР от 31 января 1957 г. ВВС СССР, 1957. № 4. Ст. 58.

103. Правила о примирительно-третейском и судебном рассмотрении трудовых конфликтов, утв. ЦИК СНК СССР от 29 августа 1928 г. СЗ СССР, 1928. № 56. Ст. 495.

104. Прилипко С. М., Ярошенко О. М. Трудове право : посібник. Харків : Право, 2018. 200 с.

105. Прилипко С. М., Ярошенко О. М. Трудове право України : підручник. Харків : Видавництво «ФІНН», 2011.

106. Приміч Д. В. Правові наслідки ухилення від примирних процедур. URL : <https://uric.net/Kjdo> (дата звернення: 01.05.2024).

107. Притика Ю. Д. Зміст та класифікація принципів медіації. *Бюлетень Міністерства юстиції України*. 2011. № 10. С. 86–92.

108. Про деякі аспекти медіації у цивільних та комерційних справах: Directive 2008/52/EC. URL : https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/994_a95 (дата звернення: 01.05.2024).

109. Про застосування принципів права на організацію і на ведення колективних переговорів. Конвенція МОП № 98. URL : <https://clipr.cc/L46Jt> (дата звернення: 01.05.2024).

110. Про затвердження Положення про примирну комісію. Наказ Національної служби посередництва та примирення від 01.12.2020 року № 67. URL : <https://clipr.cc/8m5dM> (дата звернення: 01.05.2024).

111. Про затвердження Положення про трудовий арбітраж. Наказ Національної служби посередництва та примирення від 01.12.2020 року № 68. URL : <https://clipr.cc/8aMba> (дата звернення: 01.05.2024).

112. Про захист прав представників працівників на підприємстві та можливості, що їм надаються. Конвенція МОП № 135. URL : https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_186#Text (дата звернення: 01.05.2024).

113. Про колективні трудові спори. Проект Закону України. URL : <https://uric.net/l8Ku> (дата звернення: 01.05.2024).

114. Про медіацію. Закон України № 1875-IX від 16.11.2021. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1875-20#Text> (дата звернення: 01.05.2024).

115. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів). Закон України № 137/98-ВР від 03.03.1998. URL : <https://urhc.net/KjcZ> (дата звернення: 01.05.2024).

116. Про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця. Конвенція МОП № 158 від 1982 року. URL : <https://urhc.net/I8Nv> (дата звернення: 01.05.2024).

117. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності. Закон України № 1045-XIV від 15.09.1999. URL : <https://urhc.net/I8NX> (дата звернення: 01.05.2024).

118. Про сприяння колективним переговорам. Конвенція МОП № 154 1981 року. URL : https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_006#Text (дата звернення: 01.05.2024).

119. Прокопенко В. І. Трудове право України : підручник. Харків : Консум, 2000. 480 с.

120. Прущак В. Є. Врегулювання спору за участю судді у цивільному судочинстві України : дис. ... д-ра філос. наук: 081 Право. Одеса, 2020. 207 с.

121. Радіонова-Водяницька В. О. Національна служба посередництва і примирення та її роль у вирішенні колективних трудових спорів. URL : <https://urhc.net/KjdS> (дата звернення: 01.05.2024).

122. Рішення Конституційного Суду України від 09 липня 2002 р. № 15-рп/2002 у справі за конституційним зверненням Товариства з обмеженою відповідальністю «Торговий Дім «Кампус Коттон клуб» щодо офіційного тлумачення положення ч. 2 ст. 124 Конституції України (справа про досудове врегулювання спорів). Вісник Конституційного Суду України. 2002. № 4. Ст. 17.

123. Рішняк М. Колективні трудові спори як один із типів соціальних конфліктів, причини їх виникнення та ознаки. *Бюлетень Національної служби посередництва і примирення*. 2017. № 1. С. 38–46.

124. Рішняк М. О. Порядок вирішення колективного трудового спору як форма колективного захисту прав та інтересів працівників. *Державне будівництво та місцеве самоврядування*. 2016. Випуск 31. С. 89.

125. Ротань В. Г., Зуб І. В., Стичинський Б. С. Науково-практичний коментар до законодавства про працю. Київ : Видавництво А.С.К., 2007. 944 с.
126. Селіванов В. Державну політику в Україні – на правові і наукові засади. *Право України*. 2002. № 12. С. 15.
127. Семенко Л. Органи, що розглядають індивідуальні трудові спори. *Бюлетень Міністерства юстиції України*. 2010. № 5. С. 100–102.
128. Серета О. Г. Медіація (посередництво) як альтернативний спосіб вирішення трудового спору. *Право та інновації*. 2017. № 2. С. 38–45.
129. Скуратовська Я. Застосування примирних процедур: світові тенденції та сьогодення України. *Правова Миколаївщина*. 2007. № 9 (23). С. 26.
130. Слісаренко Я. А. Проблемні аспекти роботи комісії з трудових спорів. *Право і Суспільство*. 2013. № 5. С. 46–51.
131. Сокол М. В. Вирішення колективного трудового спору за допомогою трудового арбітражу. Держава і право: збірник наукових праць. Юридичні і політичні науки. Київ : Інститут держави і права ім. В. М. Корецького НАН України, 2009. Вип. 43. С. 359–365.
132. Сокол М. В. Порядок вирішення колективних трудових спорів і конфліктів в Україні : монографія. Луцьк : ПП Іванюк В. П., 2011. 208 с.
133. Спектор О. М. Альтернативні способи вирішення цивільно-правових спорів : автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.03. Київ, 2012. 18 с.
134. Стадник М. П. Правове регулювання вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) : автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Київ, 1998. 21 с.
135. Стадник М. П. Розвиток законодавства з питань розв'язання колективних трудових спорів. У кн.: Удосконалення трудового законодавства в умовах ринку / відп. ред. Н. М. Хуторян. Київ : ІнЮре, 1999. С. 123.
136. Терех О., Зукаускайте-Таторе М. Застосування альтернативних способів вирішення трудових спорів в Литві та Україні : монографія. Доступ до правосуддя в умовах сталого розвитку. 2021. 478 с. URL : <https://urlc.net/KjeU> (дата звернення: 01.05.2024).

137. Терех О. А. Альтернативні способи розв'язання трудових спорів: практика України та ЄС. Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Юридичні науки. 2020. № 2(113). С. 61–66.

138. Ткачук О. С. Проблеми реалізації судової влади у цивільному судочинстві : монографія. Харків : Право, 2016. 600 с.

139. Трудове право України: академічний курс : підручник для студентів вищих навчальних закладів. П. Д. Пилипенко та ін. Київ : Ін Юре, 2014. 536 с.

140. Трудове право України : підручник / за заг. ред. М. І. Іншина, В. Л. Костюка. Київ : Юрінком Інтер, 2017. 600 с.

141. Трудове право України: навчально-методичний посібник для студентів денної та заочної форми навчання з спеціальності «Правознавство». Дніпропетровськ, 2015. Частина 1. 2015. С. 38.

142. Трудові спори та прядок їх розгляду: навчальний посібник. П. А. Бущенко та ін. Харків: Національний університет юридичної академії України ім. Ярослава Мудрого, 2013. 110 с.

143. Трудовой кодекс Литовской Республики : утв. Законом Литовской Республики от 14 сентября 2016 г. № XII-2603. URL: <https://urlc.net/l8TW> (дата звернення: 01.05.2024).

144. Уварова Н. В. До проблеми визначення форм вирішення колективних трудових спорів. *Актуальні проблеми вітчизняної юриспруденції*. 2018. № 1. С. 98–104.

145. Уварова Н. В. Напрямки удосконалення вирішення індивідуальних трудових спорів комісією з трудових спорів. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. 2015. № 34-2. С. 109–112.

146. Ухвала Куликівського районного суду Чернігівської області у справі № 737/268/17, провадження № 2/737/175/17. URL: <https://urlc.net/KjJS> (дата звернення: 01.05.2024).

147. Федчишин Д. В. До питання про процедури альтернативного вирішення земельних спорів в Україні. *Науковий вісник Херсонського державного університету*. 2019. № 1. С. 48.

148. Ханик-Посполітак Р., Посполітак В. «Досудове», «альтернативне» та «позасудове» врегулювання / вирішення приватноправових спорів: співвідношення понять. *Підприємство, господарство і право*. 2019. № 1. С. 38–44.

149. Хрімлі О. Примирні процедури як форма захисту прав інвесторів у сфері господарювання. *Підприємництво, господарство і право*. 2016. № 12. URL : <http://pgr-journal.kiev.ua/archive/2016/12/19.pdf> (дата звернення: 01.05.2024).
150. Цувіна Т. А. Право на суд у цивільному судочинстві : монографія. Харків : Слово, 2015. 281 с.
151. Цувіна Т. А. Перспективи запровадження інституту присудової медіації в Україні. Проблеми цивільного права та процесу. Тези доповідей учасників науково-практичної конференції, присвяченої світлій пам'яті Олександра Анатолійовича Пушкіна (м. Харків, 19–20 травня 2017 р.). Харків. 385 с.
152. Чанишева Г. І. Примирні процедури вирішення колективних трудових спорів : монографія. Одеса : Фенікс, 2016. 196 с.
153. Чижмарь Ю. В. Національне та міжнародне право: теоретико- правові проблеми : монографія. Харків : Діса плюс, 2015. 472 с.
154. Чудик-Білоусова Н. І. Правові засади вдосконалення процедури вирішення колективного трудового спору як конфлікту інтересів. *Університетські наукові записки*. 2016. № 1. С. 141–153.
155. Чудик-Білоусова Н. І. Колективний трудовий спір як конфлікт інтересів. URL : <https://urlc.net/18UM> (дата звернення: 01.05.2024).
156. Шевченко Д. В. Проблеми вдосконалення законодавства з вирішення індивідуальних трудових спорів Комісією з Трудових Спорів (КТС). *Держава і право*. 2010. Вип. 50. С. 443–448.
157. Шинкар Т. І. Сутність процедур примирення у системі альтернативного вирішення юридичних конфліктів (спорів). *Вісник Національного університету «Львівська політехніка»*. 2017. № 15. С. 219–226.
158. Шумило М. Медіація як інструмент вирішення трудових спорів: невичерпний ресурс для розвантаження судової системи. URL : <https://urlc.net/KjkK> (дата звернення: 01.05.2024).
159. Шурин О. А. Процесуальні особливості розгляду справ, які виникають у зв'язку із розірванням трудового договору з ініціативи роботодавця : дис. ... канд. юрид. наук. Київ, 2016. 215 с.

160. Юридична енциклопедія: у 6 томах / за ред. Ю. С. Шемшученка. Київ: «Українська енциклопедія» імені М. П. Бажана, 2004. 765 с.
161. Яковенко О. О. Узагальнення досвіду європейських країн у вирішенні колективних трудових спорів. URL: <http://surl.li/bebgft> (дата звернення: 01.05.2024).
162. Яновська О., Біцай А. Особливості участі адвоката у процедурі медіації. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Юридичні науки*. 2014. С. 21–24.
163. Ярьсько А. Доцільність функціонування КТС. *Право України*. 1998. № 4. С. 53–55.
164. Ярошенко О. Проблемні моменти законодавчого регулювання трудових спорів. *Вісник Академії правових наук України*. 2005. № 1 (40). С. 206–214.
165. Ясиновський І. Імплементация процедури медіації в українське законодавство: теоретико-правовий аналіз: дис ... канд. юрид. наук: 12.00.01. Національна академія внутрішніх справ. Київ. 2016. 295 с.
166. Ясинок М. М. Система вирішення трудових спорів в Україні та шляхи її подальшого розвитку. *Правовий вісник Української академії банківської справи*. 2013. № 1 (8). С. 72–76.
167. Ятченко Є. О. Право на виконання рішення, постановленого на користь особи у цивільній справі, як складова конвенційного права на справедливий суд. *Європейська конвенція з прав людини та судочинство в Україні: збірник наукових праць*. Київ: Науково-дослідний інститут приватного права і підприємництва ім. академіка Ф. Г. Бурчака. НАПРН України, 2015. С. 156–172.
168. Directive 2008/52/EC of the European Parliament and of the Council of 21 May 2008 on certain aspects of mediation in civil and commercial matters. URL: <http://surl.li/gdiygx> (дата звернення: 01.05.2024).
169. English Dictionary. Definition of «opt out clause». URL: <http://surl.li/lcmfvk> (дата звернення: 01.05.2024).
170. European Code of Conduct for Mediators. European Code of Conduct for Mediators. URL: <http://surl.li/frphxe> (дата звернення: 01.05.2024).

171. Gmurzyńska E. Mediacja w sprawach cywilnych w amerykańskim systemie prawnym – zastosowanie w Europie i w Polsce. Warszawa : Wydawnictwo C. H. Beck, 2007. Ст. 31.
172. Hess B. Verbraucher mediation. ZFP. 2005. № 4. P. 429.
173. Individual disputes at the workplace: Alternative disputes resolution. URL : <http://surl.li/pxcikn> (дата звернення: 01.05.2024).
174. Kessler G., Finkelstein L. J. The Evolution of multi-Door Courthouse. Catholic University Law Review. 1988. Vol. 37, Issue 3. P. 577–590.
175. Mediacje. Teoria i praktyka. pod red. E. Gmurzyńska, R. Morek. Warszawa : Wolters Kluwer. 2018. С. 45.
176. Merrills J. International Dispute Settlement. 4th ed. Cambridge: University Press, 2005. 387 p.
177. Prytyka Yuriy, Migle Zukauskaite-Tatore, Olena Terekh. To the Question of Application Alternative Methods of Resolving Labour Disputes in Ukraine and Lithuania. URL : <http://surl.li/xjxojd> (дата звернення: 01.05.2024).
178. Simon Deakin The evolution of labour : Calibrating and comparing regulatory regimes Centre for Business Research, University of Cambridge Working Paper. 2007. № 352. P. 5.
179. Steffek F. Mediation in the European Union: An Introduction. 2012. 22 p.
180. Stephen P. Anwey Mediation in Copyright Disputes: From Compromise Created Incentives to Incentive Created Compromises. Ohio state Journal on Dispute Resolution. Vol. 18. 2003. P. 439–468.

Наукове видання

**ПАВЛІЧЕНКО Володимир Миколайович
ПАВЛІЧЕНКО Олена Володимирівна**

**ТЕОРЕТИЧНІ ТА ПРАКТИЧНІ ПРОБЛЕМИ
ВРЕГУЛЮВАННЯ ІНДИВІДУАЛЬНИХ
ТА КОЛЕКТИВНИХ ТРУДОВИХ СПОРІВ**

Монографія

Підписано до друку 24.09.2024. Формат 60×84/16.
Друк цифровий. 26,5 ум. друк. арк. Наклад 80 пр.
Зам. № XX/14.

Видавець: ФОП Панов А.М.
Свідоцтво серії ДК № 4847 від 06.02.2015 р.
м. Харків, вул. Жон Мироносиць, 10, оф. 6,
тел. +38(057)714-06-74, +38(050)976-32-87
copy@vlavke.com

Виготовлювач: