

ВЗАЄМОЗВ'ЯЗОК ПОНЯТЬ ТРУДОВИЙ СПІР ТА ТРУДОВИЙ КОНФЛІКТ

THE INTERCONNECTION OF THE CONCEPTS OF LABOR DISPUTE
AND LABOR CONFLICT

Устінова-Бойченко Г.М., к.ю.н., доцент,
завідувач кафедри цивільного та господарського права
Криворізький навчально-науковий інститут
Донецького державного університету внутрішніх справ

Абдель Фатах А.С., доктор філософії,
доцент кафедри цивільного та господарського права
Криворізький навчально-науковий інститут
Донецького державного університету внутрішніх справ

Наукова стаття присвячена дослідженню поняття трудових спорів та трудових конфліктів з метою визначення їх взаємозв'язку. Формування трудового права пройшло довгий шлях, а інститут трудових спорів розвивається нерівномірно та змінюється під впливом різноманітних чинників. В статті було зазначено, що в правовій доктрині використовується термін «правовий спір» та «конфлікт», та незважаючи на свою загальнотеоретичну сутність, поняття «конфлікт» є характерним для науки трудового права. Зокрема багато вчених розглядають його у контексті існування трудових конфліктів.

Автор статті дослідив різноманітні підходи до визначення поняття «трудового спору» та «трудового конфлікту», за допомогою яких можна розмежовувати ці категорії. Основними ознаками трудового спору (конфлікту) є: наявність порушеного трудового права; наявність неврегульованих розбіжностей з питань праці (застосування нормативно-правових актів з питань праці; виконання правочинів з питань праці; встановлення та/або зміна умов праці); підлягає фіксуванню та належному оформленню; передбачає процедуру захисту порушеного трудового права; підлягає нормативно-правовій регламентації через нормативно-правові акти, зокрема нормативні договори, локальні нормативні акти); підлягає вирішенню відповідно до встановлених процедур; крайнім способом вирішення трудового спору (конфлікту) є страйк. Серед дослідників немає єдності у поглядах на те, що являє собою трудовий спір, хоча більшість дослідників тлумачать його як розбіжності між робітником або трудовим колективом та роботодавцем, що виникають з тих чи інших підстав, втім існують точки зору згідно з якими дана категорія (тобто трудовий спір) розуміється і як конфлікт, і як провадження або процес (чи процедура) з вирішення конфлікту, врегулювання розбіжностей. Ситуація ускладнюється ще й тим, що у чинному законодавстві, по-перше, немає чіткого визначення поняття «трудова спір», а по-друге, терміни «трудова спір» та «трудова конфлікт» застосовуються як синонімічні чи рівнозначні, що на думку ряду правників є помилкою.

Ключові слова: трудові спори, трудовий конфлікт, порушення трудових прав, страйк, трудові правовідносини, працівник, роботодавець, примірні процедури.

The scientific article is devoted to the study of the concept of labor disputes and labor conflicts in order to determine their relationship. The formation of labor law has come a long way, and the institution of labor disputes develops unevenly and changes under the influence of various factors. The article stated that legal doctrine uses the terms "legal dispute" and "conflict", and despite its general theoretical essence, the concept of "conflict" is characteristic of the science of labor law. In particular, many scientists consider it in the context of the existence of labor conflicts.

The author of the article investigated various approaches to defining the concept of "labor dispute" and "labor conflict", which can be used to distinguish between these categories. The main signs of a labor dispute (conflict) are: the presence of violated labor law; presence of unsettled labor disputes (application of regulatory legal acts on labor matters; execution of transactions on labor matters; establishment and/or change of working conditions); subject to fixation and proper registration; provides for the procedure for protecting the violated labor law; is subject to normative and legal regulation through normative and legal acts, in particular normative contracts, local normative acts); subject to resolution in accordance with established procedures; the extreme way to resolve a labor dispute (conflict) is a strike. Among researchers, there is no unity in views on what constitutes a labor dispute, although most researchers interpret it as disagreements between a worker or a labor team and an employer arising from one reason or another, however, there are points of view according to which this category (i.e., a labor dispute) is understood both as a conflict and as a proceeding or process (or procedure) for conflict resolution, settlement of disagreements. The situation is further complicated by the fact that in the current legislation, firstly, there is no clear definition of the concept of "labor dispute", and secondly, the terms "labor dispute" and "labor conflict" are used as synonymous or equivalent, which according to a number of lawyers is by mistake.

Key words: labor disputes, labor conflict, violation of labor rights, strike, labor relations, employee, employer, conciliation procedures.

Одним із головних завдань кожної демократичної держави є забезпечення прав, свобод і законних інтересів її громадян, що відображається в Конституції України та визначає зміст і спрямованість діяльності нашої держави. Захист трудових прав та гарантії їх реалізації є відображенням того, що Україна є соціальною державою та корелює свою діяльність в зазначеному аспекті зі стандартами норм міжнародного права.

Формування трудового права, як галузі права пройшло дуже складний шлях та саме по собі історично сформувалося внаслідок боротьби, конфлікту робітничого класу за свої соціально-економічні права, тобто в основі появи трудового права знаходиться трудовий конфлікт. У наукових колах появу (зародження) трудового права заведено пов'язувати із Французькою революцією 1848 р., оскільки саме в ході її подій був проголошений принцип свободи праці [1, с. 11]. Одним з інститутів трудового права, який

потребує особливої уваги – є інститут трудових спорів (конфліктів), оскільки в різні історичні періоди розвитку нашої держави вказаний інститут розвивався нерівномірно.

Індивідуальні трудові спори вирішуються відповідно до положень Кодексу Законів про працю в Україні, а першим законодавчим актом, яким були закладені принципові засади демократичного юридичного механізму для вирішення колективних трудових спорів, стала Конституція України, в ст. 44 якої вперше було проголошено право працюючих на страйк для захисту своїх економічних і соціальних інтересів. В Конституції встановлено, що порядок здійснення права на страйк встановлюється законом з урахуванням необхідності забезпечення національної безпеки, охорони здоров'я, прав і свобод інших людей. Ніхто не може бути примушений до участі або не участі у страйку. Заборона страйку можлива тільки на підставі закону [2].

Правове регулювання вирішення колективних трудових спорів в Україні розпочалося з прийняттям Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» від 3 березня 1998 року. Цей Закон визначив правові та організаційні засади функціонування системи заходів по вирішенню колективних трудових спорів (конфліктів) і спрямований на здійснення взаємодії сторін соціально-трудова відносин у процесі врегулювання колективних трудових спорів (конфліктів), що виникли між ними.

У науковій літературі поряд із терміном «правовий спір» використовується словосполучення «конфлікт», тобто друге передусє першому. Слово «конфлікт» (від лат. *conflictus* – зіткнення) у словниках трактується як «зіткнення протилежних інтересів, думок, поглядів, гостра суперечка» [3, с. 26].

Це означає, що конфлікт вказує на розбіжності між двома особами стосовно якогось предмета чи об'єкта. Внаслідок виникнення таких розбіжностей бачення ситуації обома сторонами протиставляється одне одному, причому кожна із сторін зацікавлена у тому, щоб відстояти власну позицію. Конфлікт – це суперечність, що виникає між людьми у зв'язку з вирішенням певних питань соціального й особистого життя. У конфлікті одна із сторін вимагає, чекає зміни поведінки, думок або почуттів партнера. Однак не будь-яке протиріччя можна назвати конфліктом, позаяк люди можуть мати різні погляди, судження щодо певної проблеми, але це не завжди заважає їхній злагодженій роботі. Проте суперечності, що зачіпають інтереси, статус, моральну гідність особистості чи групи, призводять до виникнення конфлікту [4, с. 38].

Незважаючи на свою загальнотеоретичну сутність, поняття «конфлікт» є характерним для науки трудового права. Зокрема багато вчених розглядають його у контексті існування трудових конфліктів.

Юридичний або правовий конфлікт є одним із різновидів соціального конфлікту. Юридичний конфлікт – це протиставлення двох чи кількох суб'єктів, зумовлене протилежністю або несумісністю їх інтересів, потреб або цінностей. Конкретизуючи це визначення, вони вирізняють особливості юридичного конфлікту. Досліджуючи сутність юридичного конфлікту В. М. Іванов, О. В. Іванова дійшли висновку, що юридичний конфлікт у вузькому розумінні виникає у власне правовій сфері, має суто нормативний характер. Підґрунтям виникнення такого конфлікту є правові відносини сторін, які набувають характеру протиставлення та суперечливості правових інтересів. Юридичними є усі міждержавні, конституційні, трудові, кримінальні, а також чимало господарських, сімейних, побутових та інших конфліктів, якщо вони виникли через застосування, зміну, порушення або тлумачення права. У широкому розумінні юридичний конфлікт – це будь-який соціальний конфлікт, який має хоча б один з елементів, що володіють юридичною характеристикою, і який завершується юридичним шляхом [5, с. 30–31]. Таким чином, юридичні конфлікти являють собою відносини, які розвиваються із порушенням правових норм та підлягають правовому регулюванню.

Досліджуючи інститут трудових спорів М. І. Іншин, вказав на особливість юридичного конфлікту, яка полягає в тому, що він пов'язаний з реалізацією або порушенням тих чи інших норм права, а, відповідно, й з припиненням, зміною, чи виникненням правових відносин між різними суб'єктами. Такий конфлікт є вищою, найбільш цивілізованою формою соціального конфлікту. Він протікає в рамках певної процедури; його логічною основою є досить жорстка аргументація; вирішення юридичного конфлікту, як правило, формалізоване і санкціоноване волею держави. Юридичні рамки і наслідки міждержавних конфліктів визначаються нормами і принципами міжнародного права. Юридичний конфлікт – це такий різновид соціального конфлікту, для якого завжди необхідні дві сторони, які, стикаючись, починають взаємодіяти. У разі такої взаємодії дії сторін спрямовані на досягнення вза-

ємовиключних цілей. Юридичний конфлікт науковиць визначає як суперечність між суб'єктами права з приводу застосування, порушення чи тлумачення норм права, так і суперечність між самими правовими нормами й нормативними актами. Конфлікт набуває правового аспекту, якщо об'єкт конфлікту зачіпає статус особи, її інтереси або соціальні цінності, які можуть бути чи врегульовані правом [6, с. 72].

В правовій доктрині існує різноманітне розуміння поняття «трудова спір». Відповідно до юридичної енциклопедії трудові спори трактуються як «неврегульовані розбіжності, які виникають між працівником і роботодавцем або між працівниками і роботодавцями з питань застосування законодавства та інших нормативно-правових актів про працю і умов трудового договору чи встановлення або зміни умов праці, укладення, зміни та виконання колективного договору, угоди» [7, с. 125]. Тобто за своєю суттю трудова спір передбачає наявність певних важливих розбіжностей у сфері права.

Інша думка спрямована на розмежування категорій «трудова спір» та «трудова конфлікт». Зокрема, предметом трудового спору є поновлення порушеного права, з огляду на це, трудові спори носять позовний характер, їх вирішення повинно здійснюватися переважно у судовому порядку шляхом позовного провадження. Ознаками трудового спору, зокрема, є те, що: а) однією з його сторін завжди є конкретний роботодавець, іншою – працівник або трудова колектив підприємства; б) підставою виникнення спору є трудова правопорушення (дійсний або уявний); в) предмет розбіжностей – невиконання, порушення або неправильне застосування, на думку однієї зі сторін, трудового правовідношення, норм чинного законодавства, інших нормативних актів про працю, положень колективних договорів, угод, встановлених умов праці; г) розбіжності, що виникли між сторонами, не врегульовані шляхом безпосередніх переговорів і передані на розгляд юрисдикційного органу. Натомість, предметом трудового конфлікту є встановлення або визнання нового права, характер трудових конфліктів – неповновний. Вирішення трудових конфліктів повинне здійснюватися передусім за допомогою примирливо-третейських процедур [8, с. 34–35].

В. І. Прокопенко визначаючи трудові спори зазначає, що це не просто розбіжності між сторонами, а лише ті з них, що передані на розгляд юрисдикційного органу, уповноваженого державою приймати обов'язкові для сторін рішення [9, с. 12–13].

В. Е. Теліко у своїх працях зазначає, що трудові спори слід розглядати як явище, невід'ємно притаманне природі трудових відносин, в основі якого лежать об'єктивні протиріччя в інтересах роботодавця та працівника. Ці протиріччя обумовлені відмінністю їх соціально-економічного становища і знаходять свій вияв у тих розбіжностях, які базуються на суперечностях у правовій чи прайнаїмні у соціально-правовій оцінці фактичних обставин, що виникають в процесі трудової діяльності. Те, що з позиції роботодавця видається правомірним і обґрунтованим, може оцінюватися працівником як безпідставне і невмотивоване обмеження його законних прав та інтересів. Тому, незважаючи на те, що коло взаємних прав та обов'язків сторін (роботодавця та працівника), як правило, достатньо чітко визначено в законодавчому та договірному порядку, між суб'єктами трудових відносин, їх представниками досить часто виникають суперечності з приводу змісту і режиму застосування цих прав та обов'язків. Отже, розбіжності, що виникають між суб'єктами трудового права з приводу встановлення умов праці або укладення трудового договору, а також застосування норм трудового законодавства, заведено називати трудовими спорами [10, с. 351–352].

Крім того, трудова спір, за своєю сутністю, розглядається як одна із форм існування розбіжностей між суб'єктами трудових правовідносин. При цьому потрібно зазначити, що законодавство забезпечує вирішення

самого трудового спору, який виник після того, як розбіжності між сторонами не вдалося владнати шляхом переговорів. Через що трудові спори можна трактувати, як «неврегульовані при взаємних переговорах розбіжності між суб'єктами трудових правовідносин, які виникають з приводу застосування трудового законодавства або встановлення чи зміни умов праці» [11, с. 437].

Науковці М. І. Іншин, Я. І. Безугла, С. Я. Вавженчук, С. В. Вишновецька, Н. О. Мельничук, В. І. Щербина вважають, що трудовий спір – це у належний спосіб вмотивований (оформлений) трудовий конфлікт однієї сторони правовідносин у сфері праці до іншої, з приводу захисту порушеного трудового права, переданий на розгляд уповноваженого юрисдикційного органу у порядку, передбаченому законом [12, с. 487].

В. В. Жернаков дає визначення трудовому конфлікту, як розбіжностям інтересів сторін трудового або колективного договорів, які вони намагаються вирішити самостійно під час безпосередніх переговорів [13, с. 6]. Розглядаючи дане питання у контексті трудового права, зазначимо про необхідність обов'язкового врахування наступної специфіки: 1) трудовий конфлікт може виникати виключно між сторонами трудових правовідносин; 2) трудовий конфлікт є таким виключно у тому випадку, якщо вирішується сторонами самостійно; 3) у разі звернення сторін до суду для захисту своїх прав суперечності між сторонами не можуть бути кваліфіковані як трудовий конфлікт. Таким чином, трудовий конфлікт являє собою суперечність сторін трудових правовідносин, яка потенційно буде врегульована у результаті переговорів або переростає у трудовий спір. Підтримуємо таку позицію, адже дійсно трудовий конфлікт передуватиме трудовому спору і внаслідок посилення інтенсивності першого переростає в другу стадію. Передусім варто підкреслити, що будь-який конфлікт може бути вирішений ще до моменту, коли він переростає у трудовий спір. Для цього необхідна воля сторін та бажання улагодити розбіжності. У разі, якщо вирішення розбіжностей у мирний спосіб неможливе, сторони вступають у трудовий спір. Відмінність трудового конфлікту від трудового спору полягає у процедурному характері вирішення останнього. Тобто, якщо трудовий конфлікт може бути вирішений сторонами у будь-який момент, то вирішення трудового спору передбачає особливу процедуру, яка здійснюється уповноваженим на розгляд трудових спорів органом [14, с. 28].

Отже, трудовий спір (конфлікт) – це неврегульовані, у процесі застосування попередніх примирних процедур, у належний спосіб оформлені розбіжності між суб'єктами правовідносин з питань праці, які виникають з приводу застосування нормативно-правових актів, а також правочинів у цій сфері, встановлення, зміни умов праці. Осно-

вними ознаками трудового спору (конфлікту) є: наявність порушеного трудового права; наявність неврегульованих розбіжностей з питань праці (застосування нормативно-правових актів з питань праці; виконання правочинів з питань праці; встановлення та/або зміна умов праці); підлягає фіксуванню та належному оформленню; передбачає процедуру захисту порушеного трудового права; підлягає нормативно-правовій регламентації через нормативно-правові акти, зокрема нормативні договори, локальні нормативні акти); підлягає вирішенню відповідно до встановлених процедур; крайнім способом вирішення трудового спору (конфлікту) є страйк [15, с. 109–110].

З викладеного видно, що серед дослідників немає єдності у поглядах на те, що являє собою трудовий спір, хоча більшість дослідників тлумачать його як розбіжності між робітником або трудовим колективом та роботодавцем, що виникають з тих чи інших підстав, втім існують точки зору згідно з якими дана категорія (тобто трудовий спір) розуміється і як конфлікт, і як провадження або процес (чи процедура) з вирішення конфлікту, врегулювання розбіжностей. Ситуація ускладняється ще й тим, що у діючому законодавстві, по-перше, немає чіткого визначення поняття «трудова спір», а по-друге, терміни «трудова спір» та «трудова конфлікт» застосовуються як синонімічні чи рівнозначні, що на думку ряду правників є помилкою [16, с. 64].

З огляду на це, загалом така позиція є прийнятною, оскільки наявність трудового конфлікту, тобто невирішених правових розбіжностей у сфері праці, є необхідною та ключовою умовою виникнення трудового спору. Однак, самі розбіжності не можуть трансформуватись у трудовий спір, а лише ті, які публічно проголошені та доведені до відома іншої сторони правовідносин у сфері праці. При цьому, не має значення, від якої сторони трудового правовідносин виходить ініціатива щодо формування розбіжностей у сфері праці. Логічніше було б розглядати науково-теоретичне розуміння категорії «трудова спір» крізь призму: акцентування уваги на суб'єктному складі, що дасть змогу більш повно означити характер такого спору; вказівки на неврегульовані розбіжності між сторонами правовідносин у сфері праці; відсутності можливості врегулювати розбіжності безпосередньо між суб'єктами правовідносин у сфері праці, що вказує на неприйнятність вимог однієї сторони таких правовідносин до іншої; вказівки на те, що розбіжності невирішені у процесі висування та розгляду вимоги про припинення порушення трудового права, його відновлення [15, с. 109–110].

Таким чином, можемо дійти висновку, що розмежування понять «трудова спір» та «трудова конфлікт» має важливе теоретичне та практичне значення, що пояснює увагу науковців до зазначеного правового явища та потребує подальшого наукового дослідження.

ЛІТЕРАТУРА

1. Трудове право України : підручник / Ю.П.Дмитренко. Київ: ЮрінкомІнтер, 2009. 624 с.
2. Конституція України: прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 р. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141.
3. Кривенко Д.Є. Правове регулювання трудових спорів в Україні: дис. д-ра філософії. Київ, 2021 р.. 202 с.
4. Галіцина Л.В. Конфліктологія для управління / упоряд. Л.В. Галіцина. К.: Шк. світ., 2008. 208 с.
5. Іванов В. М. Юридична конфліктологія : Навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. Київ : МАУП, 2004. 224 с.
6. Іншин М.І. Трудові конфлікти та трудові спори у системі соціальних конфліктів. *Форум права*. 2006. № 2. С. 71-75. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/FP_index.htm_2006_2_10.
7. Юридична енциклопедія: в 6 т. / редкол.: Ю. С. Шемшученко (голова редкол.) та ін. Київ: «Укр. енцикл.», 1998. Т. 5. П.-С. 2003. 736 с.
8. Лазор В. В. Проблеми правового регулювання трудових спорів і конфліктів за умов формування ринкових відносин в Україні: дис. ... д-ра юрид. наук: Київ, 2005. 449 с.
9. Прокопенко В. І. Трудове право України: підручник. Видання друге, стереотипне. Харків: Консум, 2000. 480 с.
10. Теліпка В. Е., Дутова О. Г. Трудове право України: навч. посіб. За заг. ред. Теліпка В. Е. : Київ: Центр учбової літератури, 2009. 456 с.
11. Андріїв В. М. Міжнародне трудове право: навч. посібник. Київ: Дакор, 2017. 573 с.
12. Трудове право України: підручник / за заг. ред. М. І. Іншина, В. Л. Костюка. Київ: Юрінком Інтер, 2017. 600 с.
13. Бущенко П.А., Слюсар А.М., Швець Н.М. Трудові спори та порядок їх розгляду: навч. посіб. Харків: Нац. ун-т «Юрид. акад. України ім. Ярослава Мудрого», 2013. 110 с.
14. Кривенко Д.Є. Правове регулювання трудових спорів в Україні: дис. ... д-ра філософії. Київ, 2021 р.. 202 с.
15. Бонтлаб В.В. Проблеми теорії та практики нормативно-правового регулювання вирішення трудових спорів (конфліктів): дис. ... д-ра юрид.наук. Київ, 2019 р. 438 с.
16. Уварова Н.В. Проблеми теорії та практики вирішення трудових спорів. дис. ... д-ра юрид.наук. Харків, 2018 р. 372 с.