**Тетяна Коротич**

**(Харків, Україна)**

**ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА ТРУДОВИХ СПОРІВ ЯК ПРАВОВОГО ІНСТИТУТУ ТРУДОВОГО ПРАВА**

У процесі трудової діяльності між роботодавцем та працівником виникають розбіжності, які згодом можуть перерости у спори. Під трудовими спорами слід розуміти неврегульовані в результаті переговорів конфліктуючих сторін розбіжності. Як розбіжності, так і спори виникають як на стадії появи трудових відносин, так і в процесі їх існування та припинення трудового договору.

Розбіжності між працівником та роботодавцем обумовлені різними інтересами, які виникають під час трудових правовідносин. Тоді як роботодавець вступає у трудові правовідносини для того, щоб отримати необхідну для виробництва працю та мінімізувати свої витрати на неї, то працівник, навпаки, бажає отримати належну оплату своєї праці та належний відпочинок від роботи, охорону своєї праці.

Хоч розбіжності повсякчас і виникають між стороною працівників та роботодавцем, але це ще не трудовий спір. Такі розбіжності можуть бути вирішені безпосередньо шляхом переговорів між працівником та роботодавцем безпосередньо, чи за участі профспілки. Трудовий спір виникає тоді, коли працівник та роботодавець, не врегулювавши розбіжності при безпосередніх переговорах, звертаються за їх вирішенням до відповідного органу (посадової особи), наділеного повноваженнями з їх вирішення. Спори у сфері праці є складним соціально-правовим явищем, які відображають різноманітні конфліктні ситуації, що виникають у зв'язку з трудовою діяльністю.

Трудові спори - це неврегульовані шляхом безпосередніх переговорів розбіжності між сторонами соціально-трудових відносин щодо застосування законодавства про працю, встановлення нових чи зміни існуючих умов праці [1,с.546].

Трудові спори розрізняються за своїм змістом, характером та порядком їх розгляду. За змістом всі трудові спори поділяються на індивідуальні та колективні. Змістом індивідуального трудового спору є вимога про поновлення або визначення прав конкретного працівника. Як правило, такі спори виникають з приводу застосування нормативно-правових актів про працю. За характером трудові спори поділяються на позовні та непозовні. До спорів позовного характеру відносяться суперечності, що виникають у зв'язку із застосуванням нормативних актів. В ході їх вирішення працівник вимагає (пред'являє позов) поновлення чи визнання за ним конкретного права. До спорів непозовного характеру належать суперечності, що виникають з приводу зміни діючих або встановлення нових умов праці [2, с.88].

З наведеної класифікації видно, що спори індивідуальні - завжди позовні, а отже, вони вирішуються в загальному порядку, який встановлений для спорів індивідуального характеру. Спори непозовного характеру можуть бути як індивідуальними, так і колективними. Для їх розгляду законодавством визначено спеціальний порядок.

Порядок вирішення індивідуальних трудових спорів регулюється главою 15 КЗпП України, згідно з якою спори розглядаються такими органами:1)комісіями по трудових спорах (КТС); 2) місцевими судами [3,ст.221].Порядок, передбачений главою 15 КЗпП України, поширюється на індивідуальні трудові спори працівників усіх підприємств, установ, організацій незалежно від форми трудового договору, форми власності, виду діяльності і галузевої приналежності.

З інформації департаменту аналітичної та правової роботи Верховного Суду «Судова практика з вирішення трудових спорів в цифрах» постає кількісна картина розгляду трудових справ в судах загальної юрисдикції: «У 2018/2019 роках в у судах загальної юрисдикції перебувало на розгляді 20 593 у 2018 році 21 133 трудових спорів у 2019 році відповідно, із них: про поновлення на роботі 2 756 / 2 650 , про виплату заробітної плати 11 762 / 11 880, про відшкодування матеріальної шкоди, заподіяної працівниками державним підприємствам, установам, організаціям 334 / 406. У 2019 році КЦС переглянуто у касаційному порядку 1 841 справу, що виникають із трудових правовідносин» [4].

Через таку значну кількість трудових спорів постає питання про причини їх виникнення. Основною причиною виникнення трудових спорів є суперечності між інтересами працівників та роботодавця, які трансформуються в певні конкретні розбіжності, що і становлять сутність трудового спору. За предметом розбіжностей спори можна класифікувати на три групи залежно від безпосередніх причин їх виникнення.

По-перше, розбіжності і, як результат, спори виникають тоді, коли працівники претендують на поліпшення умов своєї праці, збільшення заробітної плати, надбавок, пільг, гарантій, компенсацій, тривалості відпусток, поліпшення побутових умов на виробництві, а роботодавець із цим не згоден.

По-друге, спори виникають тоді, коли працівники бажають зберегти існуючі умови праці, однак роботодавець на це не згоден.

По-третє, спори юридичного характеру: до них належать ті, що виникають через складність і суперечливість нормативно-правових актів, а також унаслідок того, що деякі керівники підприємств та працівники мають низьку правову культуру та зневажливо ставляться вимог законодавства.

Підставою виникнення трудового спору є наявність складного юридичного факту: а) порушення (дійсне чи уявне) однією із сторін трудового правовідношення суб'єктивного трудового права іншої сторони (або висування однією із сторін вимог про встановлення нових чи зміну існуючих умов праці); б) звернення зацікавленої сторони до відповідного юрисдикційного органу; в) прийняття юрисдикційним органом заяви до розгляду [5,с.51].

Судова практика свідчить, що найбільша кількість спорів, що вирішується в судах, пов'язана зі звільненням працівників. Стаття 235 КЗпП передбачає, що у разі звільнення без законної підстави, або у разі незаконного переведення на іншу роботу працівник повинен бути поновлений на попередній роботі органом, який розглядає трудовий спір. Одночасно вирішуються вимоги про виплату працівникові середнього заробітку за час вимушеного прогулу або різниці в заробітку за час виконання нижче оплачуваної роботи, але не більше, як за 1 рік. Якщо заява про поновлення на роботі розглядається більше 1 року не з вини працівника, то виплата середнього заробітку здійснюється за весь час вимушеного прогулу (6, п.21).

КЗпП передбачені випадки, коли розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця відбувається за попередньою згодою виборного органу первинної профспілкової організації [3,ч.1 ст.43].Але тут слід зазначити, що роль професійних спілок у захисті прав та інтересів працівників з кожним роком активно зменшується. Якщо раніше ненадання згоди профспілки на звільнення працівника, що передбачено вимогами ст. 43 КЗпП було майже безальтернативною підставою для поновлення особи на роботі, то зараз практика докорінно змінилась. Звернемося до правової позиції Об'єднаної палати Касаційного цивільного суду, висловлену у справі № 336/5828/16, [постанова від 05.09.2019 року](https://verdictum.ligazakon.net/document/84304677?utm_source=biz.ligazakon.net&utm_medium=news&utm_content=bizpress01). Вирішуючи питання про поновлення на роботі працівника, звільненого без згоди профспілки, Верховний Суд дійшов висновку, що відсутність такої згоди не є безумовною підставою для його поновлення на роботі, оскільки така згода або незгода на звільнення може бути витребувана судом при вирішенні трудового спору. Як вбачається, суд має зупинити провадження у справі та запитати відповідний орган що дозгоди на звільнення. У [постанові від 31.05.2021 року](https://verdictum.ligazakon.net/document/97352466?utm_source=biz.ligazakon.net&utm_medium=news&utm_content=bizpress01) у справі № 338/258/20 Верховний Суд досліджував необхідність отримання згоди на розірвання трудового договору із працівником у професійної спілки та обґрунтованість рішення профспілки про відмову в наданні згоди на звільнення працівника. І Верховний Суд вкотре наголосив, що у разі, якщо в рішенні немає обґрунтування відмови в такій згоді, роботодавець має право звільнити працівника без згоди виборного органу профспілки.У контексті даної справи профспілка відмовила у наданні згоди на звільнення у зв'язку з тим, що у сім'ї немає інших осіб із самостійним заробітком.Цією позицією Верховний Суд ще раз звертає увагу як працівників, так і роботодавців, що відсутність згоди на звільнення не гарантує захисту права працівника, трудовий договір все одно може бути розірваний з ініціативи роботодавця у випадку неналежного обґрунтування причин відмови у наданні згоди на звільнення.

Вище було розглянуто загальне правило про надання згоди на звільнення працівників за ініціативою роботодавця. Але, 15 березня 2022 року було прийнято ЗУ «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану». Так ось, цей Закон вказує на особливості розірвання трудового договору з ініціативироботодавця: «У період дії воєнного стану норми [статті 43](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#n275) Кодексу законів про працю України не застосовуються (звільнення працівника за попередньої згоди профспілки) [3,п.2ст. 5].Тому роботодавець має право проводити звільнення за своєю ініціативою уже не запитуючи згоди профспілки, і тут буде діяти норма вищезгаданого Закону.

Службова особа, винна у незаконному звільненні чи переведенні працівника, затримці видачі трудової книжки чи затримці виконання судового рішення, несе повну відповідальність і обов'язок відшкодування шкоди, заподіяної підприємству у зв'язку з оплатою працівникові вимушеного прогулу. При цьому такий обов'язок може покладатися судом на службову особу при допущенні нею будь-якого порушення, а не лише явного, як передбачалось раніше чинним законодавством [7, с.563].

Отже, право на судовий захист-це найважливіша гарантія охорони трудових прав та законних інтересів працівників. А причини виникнення трудових спорів-це реально існуючі обставини, що можуть викликатитрозбіжностітміж сторонами трудових правовідносин. Ці обставини можуть бути організаційно-економічного, соціального або правового (юридичного) характеру. І для забезпечення превенції виникнення індивідуальних трудових спорів і конфліктів на сучасному етапі потрібно здійснювати правовий вплив на причини, що їх породжують.

**Література:**

1. Науково-практичний коментар до законодавства України про працю / Б.С. Стичинський, І.В. Зуб, В.Г. Ротань. – 8-е вид., допов. та переробл. – К.: А.С.К., 2007.

2. Трудові спори та порядок їх розгляду: навч. посіб. / авт.: П. А. Бущенко, А. М. Слюсар, Н. М. Швець; за заг. ред. В. В. Жернакова. – Х.: Нац. ун-т “Юрид. акад. України ім. Ярослава Мудрого”, 2013. – 110 с.

3. Кодекс законів про працю України. затв. Законом УРСР від 10.12.1971 р. // Відом. Верхов. Ради УРСР. – 1971. – №50. – Ст. 375.

4. Медіація як інструмент вирішення трудових спорів: невичерпний ресурс для розвантаження судової системи. Судова практика з вирішення трудових

5. Трудове право України у запитаннях та відповідях: навчально-довідковий посібник. – 2-ге вид. зі змінами та доповненнями / З ред. В.В. Жернакова. – Х.: Одіссей, 2011.

6. Про практику розгляду судами трудових спорів: постанова Пленуму Верховного Суду України від 06.11.1992 р., №9 // Вісник Верховного Суду України. – 2006. - №2.

7. ЗУ Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану від 15 березня 2022 року № 2136-IX[Електронний ресурс]<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/>.