

- Organization. URL :  
[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:R198](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R198).
5. Конституція України від 28 червня 1996 р. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141.
5. Кодекс законів про працю України : Закон України від 10.12.1971. URL :  
<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>.
6. Про охорону праці : Закон України від 14 жовтня 1992 р. URL :  
<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12#Text>.
7. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану : Закон України від 15.03.2022. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text>.

УДК 349.2:351.83:331.109

DOI: 10.31733/15-03-2024/2/169-171

### **Володимир КИЯН**

завідувач кафедри  
цивільно-правових дисциплін  
Дніпропетровського державного  
університету внутрішніх справ,  
кандидат юридичних наук, доцент

#### **ЩОДО ОКРЕМИХ ПИТАНЬ ТРУДОВИХ СПОРІВ (КОНФЛІКТІВ) В УМОВАХ ПРАВОВОГО РЕЖИМУ ВОЄННОГО СТАНУ**

В умовах російської збройної агресії проблеми правового регулювання трудових відносин не втратили актуальності і потребують особливої кореляції, спричиненою умовами сьогодення. Потребують уваги і проблемні питання трудових спорів в Україні. Особливої важливості вони набувають, коли у процесі трудової діяльності між суб'єктами трудових відносин виникають розбіжності, які згодом можуть перерости у спори.

Сучасні євроатлантичні процеси у державі, довгострокові перспективи прийняття нового Трудового кодексу України, умови воєнного стану – усе це обумовлює актуальність перегляду діючого законодавства щодо врегулювання трудових спорів (конфліктів) на усіх рівнях.

Розширення підстав виникнення трудових правовідносин у сучасному інтеграційному просторі породжує і частоту протиріч між сторонами трудового договору. Для врегулювання цих розбіжностей у науці трудового права застосовують дефініції «трудоий спір», «трудоий конфлікт», які регламентують процедурні та процесуальні відносини між сторонами трудового договору.

Незважаючи на актуальність питання та ступінь наукових розробок, які були і є предметом ряду наукових досліджень, у трудовому праві досі відсутня єдність поглядів із цих питань.

В етимологічному розумінні між словами «спір» і «конфлікт» є істотні розходження.

Слово «конфлікт» походить від латинського «conflictus» (зіткнення, сутичка), що означає зіткнення протилежних інтересів і поглядів, напруження і крайнє загострення суперечностей, що призводить до активних дій, ускладнень, боротьби, що супроводжуються складними колізіями; ситуацію, в якій кожна зі сторін намагається зайняти позицію, несумісну з інтересами іншої сторони [1].

Слово «спір» у словнику української мови тлумачиться як словесне змагання; обговорення чого-небудь двома або кількома особами, в якому кожна зі сторін обстоює свою думку, свою правоту [2, с. 530].

Як зазначає П. Пилипенко, трудовими спорами є неврегульовані шляхом взаємних переговорів розбіжності між суб'єктами трудових правовідносин, що виникають з приводу застосування трудового законодавства або встановлення чи зміни умов праці [3, с. 438].

На думку Г. Чанишевої та Н. Болотіної, трудові спори – це неврегульовані шляхом безпосередніх переговорів розбіжності між працівником (колективом працівників) і власником підприємства (уповноваженим ним органом) із приводу застосування норм трудового законодавства, а також встановлення нових або зміни існуючих умов праці [4,

с. 477].

Тому можна констатувати, що науковці і законодавці досі не прийшли до нормативного розуміння дефініції щодо трудових спорів, а існуючі пропозиції відображають переважно суб'єктивний погляд чи мають здебільшого узагальнюючий характер правовідносин, де відсутні чіткі розмежування поняття трудового спору та конфлікту.

І, як зазначає О. Ярошенко, відсутність механізму належного законодавчого регулювання відносин, пов'язаних з розглядом трудових спорів, і недооцінка важливості примирення сторін у процесі вирішення трудових спорів самі собою є причинами, що породжують трудові конфлікти [5, с. 211].

Однак слід визнати, що не можна зводити поняття трудових спорів лише до наявності розбіжностей між сторонами трудових правовідносин. Безумовно, будь-яке порушення норм трудового права створює підстави для виникнення трудового спору, але це ще не означає, що спір дійсно виникне. Для виникнення трудового спору необхідне волевиявлення зацікавленої сторони у вигляді її активних дій, спрямованих на вирішення спору з використанням встановлених законодавством процедур.

У сучасному сприйнятті трудові спори розглядаються у більшості як конфлікти інтересів (або економічні спори).

Тому ці конфлікти інтересів, як правило, мають непозовний характер і можуть бути врегульовані у погоджувальному порядку на підставі компромісів або шляхом медіації.

Якщо ж предметом розбіжності між сторонами є невиконання чинних правових норм, закріплених у законодавстві, колективних договорах, угодах, то має місце порушення права, передбаченого цими нормами. Таким чином, при розбіжностях подібного роду між сторонами трудового чи колективного договору виникає спір, оскільки його предметом є бажання однієї зі сторін встановити істину щодо права, і характер вимог буде позовним. А тому повноцінний захист порушеного права можливий лише у судовому порядку шляхом позовного провадження.

Також відсутні зазначені дефініції трудових спорів і трудових конфліктів і у чинному законодавстві України [6], що слід розглядати як правову прогалину.

Відповідно до ст. 2 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» від 03 березня 1998 р. ці поняття розглядаються у одному правовому полі, де колективний трудовий спір (конфлікт) – це розбіжності, що виникли між сторонами соціально-трудова відносин щодо: а) встановлення нових або зміни існуючих соціально-економічних умов праці та виробничого побуту; б) укладення чи зміни колективного договору, угоди; в) виконання колективного договору, угоди або окремих їх положень; г) невиконання вимог законодавства про працю [6]. Як вбачається, у законодавстві передбачений лише примирливо-третейський спосіб вирішення колективних трудових спорів. Відсутність правового механізму захисту й поновлення порушеного права трудового колективу є істотною прогалиною у трудовому законодавстві, оскільки дана норма охоплює виключно колективні трудові відносини, чим обмежує повноту трудових відносин в цілому.

З урахуванням викладеного вище можна зробити висновок, що термін «трудова розбіжність» слід розглядати як синонім як для терміна «трудова спір», так і для терміна «трудова конфлікт».

У нормах сучасного трудового права мають бути закріплені дефініції трудового спору й трудового конфлікту, і відповідно до правової природи названих понятійних категорій повинна створюватися сучасна система вирішення трудових розбіжностей, що відповідатиме потребам ринкових відносин у суспільстві.

На жаль, правова проблема трудових спорів (конфліктів) залишається невизначеною і у перспективному трудовому законодавстві, зокрема, законопроекті Трудового кодексу від 08.11.2019 № 2410 [7], що очікує уже на друге читання у Верховній Раді України.

Так, у пояснювальній записці до проекту Трудового кодексу зазначено, що окремі закони, у тому числі і «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», будуть зберігати чинність, оскільки цей нормативний матеріал поки що не готовий до кодифікації, що не повинно стримувати прийняття нового Трудового кодексу і вирішення у такий спосіб багатьох десятків інших актуальних проблем до того часу, коли буде підготовлена кодифікація колективного трудового права.

Тому, враховуючи притаманний нашим законотворцям механізм застосування відсильних норм та сучасну недосконалість правової бази, питання розмежування понять трудовий спір/конфлікт так і залишаться без змін ще на невизначений час.

1. Конфлікт. *Вікіпедія*. URL : <https://uk.wikipedia.org/wiki/Конфлікт>.
2. Словник української мови : в 11 т. / АН Української РСР, Ін-т мовознав. ім. О. О. Потебні ; редкол.: І. К. Білодід (голова) та ін. Київ : Наук. думка, 1970–1980. Т. 9 : С / ред. тому : І. С. Назарова та ін. 1978. 916 с.
3. Трудове право України / за ред. П. Д. Пилипенка. Київ: Видавничий Дім «Ін Юре», 2003. 536 с.
4. Чанишева Г. І., Болотіна Н. Б. Трудове право України. Харків : Одисей, 2001. 512 с.
5. Ярошенко О. М. Проблемні моменти законодавчого регулювання трудових спорів. *Вісник Академії правових наук*. 2005. № 1 (40). С. 207–213.
6. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) : Закон України від 03 березня 1998 р. URL : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/137/98-вр/print1487423993640603>.
7. Проект Трудового кодексу України від 08.11.2019 № 2410. *Верховна Рада України*. URL : [https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=67331](https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67331).

УДК 349.2:342.78

DOI: 10.31733/15-03-2024/2/171-172

**Лілія МЕЖЕВСЬКА**

заступник директора

ННІ права та інноваційної освіти

Дніпропетровського державного

університету внутрішніх справ,

кандидат юридичних наук, доцент

### **ЗАХИСТ ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ**

Воєнний стан суттєво вплинув на всі сфери життя українців, в тому числі на трудові відносини. Трудове законодавство в період воєнного стану створює баланс між потребами держави та інтересами працівників і роботодавців. Оголошення воєнного стану зумовило певне обмеження прав і свобод громадян, про що вказано у ст. 64 Конституції України.

На сьогодні питання захисту трудових прав працівників в умовах дії воєнного стану є актуальним. Важливо та необхідно проаналізувати вплив умов воєнного стану на права фізичних та юридичних осіб в Україні при здійсненні трудових відносин, а саме щодо:

- особливостей укладення трудового договору та форми організації праці;
- особливостей переведення працівників на іншу роботу;
- зміни істотних умов праці;
- розірвання трудового договору з ініціативи працівників та роботодавців;
- тривалості робочого часу та відпочинку для працівників;
- особливостей залучення до роботи жінок;
- гарантій для мобілізованих працівників;
- оплати праці тощо.

Якщо розглядати особливості укладення трудового договору та форми організації праці в період воєнного стану, то сторони за згодою визначають форму трудового договору, а вже умови про випробування працівників потрібно розглядати під час прийняття на роботу. Сюди належать строкові трудові договори, які передбачають заміщення тимчасово відсутнього працівника.

В період воєнного стану актуальними є дистанційна та надомна форми. Працівники визначають місце для дистанційної форми роботи за власним вибором та мають бути на постійному зв'язку з роботодавцем, використовуючи інформаційно-комунікаційні технології, що відрізняється від надомної роботи – згідно з цією формою працівник виконує роботу за місцем проживання, і за ним закріплюється робоча зона та технічні засоби.

У період дії воєнного стану роботодавець має право на переведення працівника на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором, без його згоди. Наприклад, переведення у місцевість, де тривають бойові дії, якщо така робота відповідає стану здоров'я.

Постає питання, як розірвати трудовий договір з ініціативи працівника та роботодавця, якщо в місцях, де розташовані підприємства, установи, організації, ведуться