

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ХЕРСОНСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ФАКУЛЬТЕТ БІЗНЕСУ І ПРАВА
КАФЕДРА НАЦІОНАЛЬНОГО, МІЖНАРОДНОГО ПРАВА
ТА
ПРАВООХОРОННОЇ ДІЯЛЬНОСТІ**

**ШЛЯХИ ВИРІШЕННЯ ІНДИВІДУАЛЬНИХ ТА КОЛЕКТИВНИХ
ТРУДОВИХ СПОРІВ**

Кваліфікаційна робота (проект)

на здобуття ступеня вищої освіти «магістр»

Виконала: студентка II курсу 10-283 М група
Спеціальності:
262 “Правоохоронна діяльність”
Освітньо-професійної програми «Правоохоронна діяльність»
Стасішина Анастасія Вадимівна

Керівник д.ю.н., проф. Стратонов В.М.

Рецензент д.ю.н., проф. Спіцина Г.О.

Івано-Франківськ – 2024

З М І С Т

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1. ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА ТРУДОВИХ СПОРІВ ТА ПРИЧИНИ ЇХ ВИНИКНЕННЯ.....	7
1.1. Поняття, види, загальна характеристика індивідуальних та колективних трудових спорів.....	7
1.2. Причини виникнення індивідуальних та колективних трудових спорів.....//.....	10
РОЗДІЛ 2. ШЛЯХИ ВИРІШЕННЯ ТРУДОВИХ СПОРІВ.....	17
2.1. Досудовий розгляд трудових спорів.....	17
2.2. Роль і значення судів у розгляді трудових спорів.....	26
2.3. Порядок звернення до суду за вирішенням трудового спору.....	28
2.4. Судовий розгляд індивідуальних трудових спорів.....	34
РОЗДІЛ 3. ВИРІШЕННЯ ТРУДОВИХ СПОРІВ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ.....	37
3.1. Поновлення дії трудового договору.....	37
3.2. Отримання заробітної плати з урахуванням коефіцієнту за роботу в зоні можливих бойових дій/території активних бойових дій.....	38
3.3. Поновлення на роботі у зв'язку із звільненням через відсутніх на робочому місці із нез'ясованих причин.....	41
ВИСНОВКИ.....	45
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	47

ВСТУП

В часи, коли Україна страждає від військової агресії, і трудові відносини, що й раніше ускладнювались та переформатовувались, наразі, зазнають ще більш суттєвих змін. Зростає кількість непорозумінь, а їх якісна сторона потребує нових формулювань та підходів для залагодження спорів між усіма учасниками трудових процесів.

Актуальність теми. Визначення з правової точки зору причин та природи виникнення трудових спорів є важливим, оскільки розкриття цього питання дозволяє не лише зрозуміти сутність цього складного явища суспільного життя, але й також знаходження новітніх підходів для удосконалення трудового законодавства.

Реорганізація виробничих і трудових відносин, а також запровадження нових форм використання найманої праці суттєво вплинули як на індивідуальні трудові відносини, так і на структуру та зміст управлінсько-організаційних взаємовідносин між роботодавцем та працівниками. Зараз конфліктні ситуації виникають не тільки між окремими співробітниками та власниками або їхніми уповноваженими представниками, але також і між кількома співробітниками, працівниками одного або навіть кількох підприємств, між органами управління і державою як власником цих підприємств. Індивідуальні, а також колективні трудові відносини не завжди відбуваються без проблем, розбіжностей та конфліктів.

Оскільки розглядаються два види відносин щодо використання праці робітників і службовців на підприємствах, то, відповідно, виникають і два типи розбіжностей між суб'єктами цих відносин: індивідуальні та колективні. При їх виникненні сторони прагнуть досягти згоди шляхом переговорів або через спеціальні органи, створені для цього державою. Трудові спори (конфлікти) виникають, коли один із суб'єктів індивідуальних або колективних відносин звертається до відповідних органів. Розгляд і вирішення цих спорів здійснюється згідно з правовим порядком, спрямованим на зміцнення законності та правопорядку в сфері

трудових відносин. Розбіжності між суб'єктами трудового права щодо умов праці, укладення трудового договору або застосування норм трудового законодавства називаються трудовими спорами.

Слід зазначити, що Кодекс законів про працю не містить визначення поняття «трудовий спір». Відсутність такого визначення в законодавстві спонукає звертатися до наукових поглядів видатних дослідників. Предметом дослідження є суспільні відносини у сфері розгляду та вирішення трудових спорів, відповідне законодавство і практика його застосування, а також наукові погляди на інститут трудових спорів.

Розглядом правової проблематики врегулювання вирішення трудових спорів в Україні займалися як вітчизняні, так і закордонні вчені: І.В.Дашутін, С.І.Запара, Й.Я. Кисельов, В.В. Лазор, В.М. Оробець, В.І. Прокопенко, А.М.Слюсарь, М.П. Стадник, Г.І. Чанишева, А.В. Яресько та інші. Проте не вирішених питань залишається досить велика кількість. Тож все це надає можливість віднести дану тему до актуальних.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Кваліфікаційну роботу виконано в контексті наукових досліджень відповідно до Стратегія розвитку Національної академії правових наук України на 2021-2025 рр. (затверджено Постановою загальних борів НАПрН України від 26.03.21 р. від 12-21), тематики науково-дослідної роботи кафедри національного, міжнародного права та правоохоронної діяльності факультету бізнесу і права Херсонського державного університету «Теоретичні та практичні проблеми розвитку окремих галузей права» (номер державної реєстрації – 0124U002381). Тему кваліфікаційної роботи затверджено Вченою радою Херсонського державного університету (наказ №672-Д від 01.11.2024 р.).

Метою дослідження є висвітлення та всебічний розгляд поняття трудового спору, його особливостей, форм і шляхів врегулювання в Україні, а також аналіз практичного досвіду зарубіжних країн.

Для виконання вказаної мети необхідно виконати такі *завдання*:

- уточнити поняття та види індивідуальних та колективних трудових спорів;
- деталізувати причини виникнення колективних та індивідуальних трудових спорів;
- схарактеризувати та визначити роль і значення судів у розгляді трудових спорів;
- визначити шляхи вирішення трудових спорів.

Об'єктом є суспільні відносини у сфері реалізації та захисту трудових прав найманих працівників.

Предметом дослідження є суспільні відносини у сфері розгляду та вирішення спорів в частині трудового законодавства, відповідна нормативна база, її практичне застосування, а також наукові погляди на інститут трудових спорів.

Методи дослідження. Основою дослідження, як теоретичною та і методологічною, виступили наукові напрацювання провідних вітчизняних і зарубіжних учених у сфері трудового права, зокрема щодо розгляду трудових спорів в Україні та за її межами. Під час дослідження використовувались такі методи: порівняльний, порівняльного правознавства, аналітичний, морфологічного аналізу, синтезу, дедукції та індукції.

Отримані результати та їх наукова новизна та практичне значення полягає у здійсненні комплексного дослідження проблематики вирішення трудових спорів в Україні.

Практична значущість теми полягає в тому, що положення, наведені в дипломній роботі, можуть використовуватися у науково-дослідній діяльності для подальшого вивчення загальних і спеціальних питань правового регулювання розгляду та вирішення трудових спорів, а також у правотворчості під час підготовки проєктів нормативно-правових актів

у сфері розгляду та вирішення індивідуальних і колективних трудових спорів.

Структура роботи визначена метою і завданнями дослідження та включає вступ, три розділи, які включають дев'ять підрозділів, висновки та список використаних джерел.

РОЗДІЛ 1

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА ТРУДОВИХ СПОРІВ ТА ПРИЧИНИ ЇХ ВИНИКНЕННЯ

1.1. Поняття, види, загальна характеристика індивідуальних та колективних трудових спорів

Одним із важливих прав працівників, передбачених статтею 2 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП), а саме реалізація права на вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) у порядку, встановленому законом, та право звернутись до суду для вирішення таких спорів[2].

Нормативно-правовою базою для розгляду трудових спорів є гл. XV КЗпП «Індивідуальні трудові спори», Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» від 3 березня 1998 р., а також інші нормативно-правові акти.

Практичні приклади застосування норм трудового законодавства в питаннях розгляду трудових спорів викладені у положеннях постанови Пленуму Верховного Суду України № 9 «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 6 листопада 1992 р., а також у рішеннях Конституційного Суду України. Законодавством не передбачено тлумачення терміну «трудові спори», хоча в Законі України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» подається визначення одного з видів трудових спорів – колективний трудовий спір [10] .

Наука з трудового права під трудовими спорами розуміє розбіжності під час впровадження та використання норм трудового законодавства або визначення умов праці, які немає змоги врегулювати шляхом обговорення та діалогу між працівником (або його уповноваженим представником) і роботодавцем (або уповноваженим ним органом) та які вирішуються у встановленому законодавством порядку.

У трудовій правовій літературі неодноразово наголошувалося, що розбіжності між сторонами трудових відносин стають спором лише тоді, коли їх не вдалося врегулювати шляхом переговорів між суб'єктами цих

відносин. Більше того, правового значення набуває лише той спір, який переданий на розгляд до компетентного юрисдикційного органу, уповноваженого державою ухвалювати рішення, обов'язкові для сторін. Трудові спори не слід зводити виключно до непорозумінь між окремими працівниками та роботодавцем або його уповноваженим органом. Поняття трудових спорів є значно ширшим і охоплює також конфлікти між іншими суб'єктами трудового права, зокрема між професійною спілкою та роботодавцем або його представником. Крім того, трудові спори можуть стосуватися не лише застосування норм трудового законодавства, а й встановлення нових умов праці, ще не врегульованих цими нормами, наприклад, у процесі укладення колективного договору. Отже, розбіжності між суб'єктами правовідносин є лише передумовою для виникнення трудового спору. Спір з'являється тоді, коли сторони не можуть самотійно врегулювати конфлікт. Закон України "Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)" у статті 6 визначає, що колективний трудовий спір починається з моменту, коли сторони не змогли врегулювати розбіжності шляхом прямих переговорів, а уповноважений представницький орган працівників отримав відмову роботодавця у задоволенні колективних вимог та ухвалив рішення про незгоду з його відповіддю.

Поряд із терміном "трудовий спір" у правовій літературі часто використовується термін "трудовий конфлікт". Ці поняття не є ідентичними та потребують розмежування. Конфлікт виникає на основі розбіжностей і, як і вони, є початковою, але активнішою передумовою для спору. Трудовий конфлікт може назрівати та залишатися "прихованим" без відкритих проявів, і сторони не завжди прагнуть його врегулювати. Слід зауважити, що суб'єкти трудового права завжди мають можливість вирішити конфлікт добровільно, мирним шляхом, через переговори.

Іншими словами, оптимальним шляхом вирішення трудового конфлікту є взаємне порозуміння між сторонами, особливо зараз, коли багато працівників, незадоволені неправомірними діями роботодавця, часто уникають звертатися до відповідних органів для захисту своїх прав через побоювання можливих негативних наслідків.

Трудовий конфлікт вирішується через примирення, компроміс, тобто інтереси його учасників захищаються в непозовному порядку. Основною ознакою непозовного захисту трудових інтересів є активна участь сторін у вирішенні конфлікту самостійно і добровільно. Примирно-третейські процедури та спеціально створені органи, передбачені законодавством, лише допомагають сторонам у вирішенні конфлікту. Якщо учасники трудового конфлікту не можуть його вирішити самостійно, залучаються спеціальні органи, і тоді конфлікт перетворюється на трудовий спір. Відмінності трудового спору від конфлікту такі:

- 1) стійкі розбіжності між сторонами;
- 2) їх вирішення за визначеним порядком;
- 3) розгляд спору спеціальним юрисдикційним органом.

Таким чином, трудовий конфлікт – це протиріччя в інтересах сторін трудового або колективного договору, які сторони прагнуть вирішити за допомогою прямих переговорів. Натомість трудовий спір – це розбіжності, які не вдалося врегулювати під час прямих переговорів, і їх передають до юрисдикційного органу. Категорію "трудовий спір" необхідно відрізнити від поняття "трудове правопорушення", що є підставою для виникнення спору. Трудові правопорушення, такі як невиконання або неналежне виконання обов'язків, є одним із чинників, що провокують виникнення спорів. Факт трудового правопорушення встановлюється органом, який займається розглядом трудового спору.

1.2. Причини виникнення індивідуальних та колективних трудових спорів

Задля комунікації між працівниками та роботодавцями і уникнення трудових конфліктів важливо виявити причини та передумови, що спричиняють загострення відносин між роботодавцем і найманим працівником і, зрештою, призводять до трудового спору.

Причини трудових спорів – це конкретні обставини, які зумовлюють виникнення розбіжностей між сторонами спору. Розбіжності, своєю чергою, виникають через різне розуміння сторонами своїх прав і обов'язків в частині трудових відносин та їх реалізації. Іноді також виділяють підстави виникнення трудових спорів, які різняться від причин.

Підстави трудових спорів – це юридичні факти (дії, події), що передують виникненню конфлікту в трудовій сфері, проте самі по собі не є його безпосередньою причиною (наприклад, порушення прав працівника в частині трудових відносин). Причиною для виникнення таких спорів можуть стати різноманітні дії або бездіяльність однієї зі сторін трудових відносин, такі як видання роботодавцем наказу про звільнення працівника чи невивплата заробітної плати. Однак самі підстави без наявності причин не спричиняють трудового спору.

Трудові конфлікти можуть виникати на етапі формування трудових відносин, у процесі їх розвитку, але найчастіші випадки їх виникнення – час їх припинення.

Відповідно до “Інструкції про порядок здійснення аналізу вимог, висунутих найманими працівниками або профспілкою, виявлення та узагальнення причин колективних трудових спорів (конфліктів)”, затвердженої наказом Національної служби посередництва і примирення від 9 червня 2009 року № 33, першопричини колективних трудових спорів (конфліктів) – це факти, обставини, напрями розвитку об'єктивного чи суб'єктивного характеру або їх сукупність у економічній, соціальній,

виробничій, правовій сферах, дія яких призвела до негативних наслідків для працівників і спричинила трудовий спір (конфлікт) [36].

Експерти Національної служби посередництва і примирення розподіляють причини виникнення колективних трудових спорів на **об'єктивні та суб'єктивні**.

Об'єктивні причини колективних трудових конфліктів є результатом економічних, соціальних та правових чинників, які призводять до розбіжностей між учасниками соціально-трудова відносин. На такі причини не впливає поведінка або бездіяльності сторін.

Суб'єктивні причини колективних трудових спорів виникають через дії або бездіяльність сторін соціально-трудова відносин. Розв'язання цих спорів залежить від заходів, яких вживають сторони.

Згідно з Інструкцією № 33, об'єктивні причини колективних трудових спорів можуть включати:

1) невиконання зобов'язань в частині соціальних гарантій (заборгованість в частині виплати заробітної плати, регресних виплат, оплати тимчасової непрацездатності, тощо), спричинене:

- відсутністю бюджетних призначень на фінансування установ та організацій, зокрема, на соціальні гарантії, передбачені законодавством;
- недостатнім фінансуванням через невиконання доходної частини бюджетів;
- недофінансуванням субсидій та дотацій для компенсації витрат установ;
- заборгованістю з оплати робіт і послуг за рахунок бюджету;
- великою кредиторською та дебіторською заборгованістю (включно із простроченою);
- прорахунками в державному регулюванні тарифів, цін або особливих умов надання послуг;

- невідповідністю податкового законодавства сучасним потребам економіки;
- заниженим рівнем технологічного забезпечення та організації виробництва;
- несприятливою ситуацією на зовнішньому ринку;
- іншими причинами.

2) відсутність законодавчого регулювання питань трудового спору або суперечності в нормативно-правових актах.

3) зупинення дії важливих положень чинного законодавства економічного та соціального характеру.

4) інші причини [36].

До суб'єктивних причин, які можуть призвести до колективних трудових спорів (конфліктів), відносяться:

1) відсутність або несвоєчасність реакції з боку власника або його уповноваженого органу (представника) на вимоги працівників;

2) відмова задовольнити вимоги працівників без надання соціально-економічного обґрунтування;

3) небажання власника чи його представника укладати колективний договір або вносити зміни до нього з різних причин;

4) порушення трудового законодавства, колективних договорів, а також правил розгляду трудових спорів з боку власника або його представника;

5) прагнення обох сторін колективного спору використати ситуацію для привернення уваги органів влади до умов на підприємстві;

6) інші суб'єктивні причини [36].

У різних випадках трудовий спір може виникати через одну причину або декілька. Залежно від цього розрізняють такі типи спорів:

- однофакторні — зумовлені однією причиною;
- багатофакторні — викликані кількома причинами;

- кумулятивні — при яких декілька причин накладаються одна на одну, що загострює конфлікт.

Сучасні дослідження показують тенденцію, за якою основними причинами трудових спорів вважають економічні. Це фінансові труднощі, що впливають на виплату зарплат, надання пільг, а також недостатність фінансування охорони праці.

Судова практика дає змогу виокремити головні причини виникнення трудових спорів, серед яких: затримки у виплаті заробітної плати, її невідповідність мінімальним законодавчим вимогам, порушення правил заповнення трудових книжок, надання відпусток без або з частковим збереженням зарплати, відсутність виплат у випадках тимчасової непрацездатності, незаконні звільнення, порушення строків остаточного розрахунку при звільненні, невиконання умов колективних договорів, галузевих і регіональних угод, безпідставне скорочення робочих місць, незадовільні умови праці тощо.

Причини трудових спорів, як індивідуальних, так і колективних, поділяються на дві основні групи — об'єктивні та суб'єктивні. Об'єктивні причини трудових спорів не залежать від волі сторін і створюють неминучі розбіжності між ними.

Серед об'єктивних причин можна виділити:

- 1) соціально-економічну кризу в країні (фінансові проблеми підприємств, які ускладнюють своєчасну виплату зарплати, брак коштів на соціальні потреби працівників, належну охорону праці);
- 2) організаційно-правові причини (недоліки трудового законодавства, суперечності в нормативно-правових актах, нечіткі формулювання окремих положень, прогалини у чинному трудовому законодавстві);
- 3) організаційно-господарські причини (низька конкурентоспроможність продукції, відсутність замовлень через втрату усталених зв'язків, недоліки в організації виробництва та праці, зокрема

простої, нестача енергоносіїв, проблеми із постачанням, фінансуванням та іншими господарськими питаннями).

До об'єктивних причин також належить недостатній досвід профспілок України у захисті соціально-економічних прав працівників. Запобігти цим причинам можна шляхом стабілізації економічної ситуації в країні: розробити ефективну програму виходу з кризи, посилити соціальний захист працівників, орієнтувати підприємства на світові ринки та підвищити рівень правосвідомості громадян.

Суб'єктивні причини виникнення трудових спорів залежать від волевиявлення самих сторін. Вони пов'язані з нехтуванням потребами працівників, що виражається у небажанні роботодавця реагувати на їхні вимоги або повністю ігнорувати їх, використанні коштів підприємства для особистих цілей, відсутності у деяких керівників навичок управління в умовах ринкової економіки та недостатніх маркетингових дослідженнях, що веде до фінансових труднощів підприємства і зниження попиту на продукцію. Також це стосується браку у керівництві потрібних професійних знань для виконання статутних завдань та розвитку виробництва.

Серед суб'єктивних причин можна відзначити надмірну адміністративну жорсткість окремих керівників, коли у прагненні досягти виробничих цілей порушуються трудові права як окремих працівників, так і колективів загалом. Інші суб'єктивні причини трудових спорів включають невиконання або неналежне виконання працівниками своїх обов'язків, а також завищені вимоги деяких працівників, наприклад, на виплату необґрунтовано високої зарплати.

Суб'єктивні причини можна розглядати як прояв правового нігілізму більшої частини суспільства, що проявляється у свідомому ігноруванні законодавчих вимог, зневаження правових принципів і традицій. Попереджувати суб'єктивні причини трудових спорів слід через

підвищення вимог до професійної компетентності керівництва підприємств, установ, організацій, а також приведення їхньої кваліфікації у відповідність до Довідника кваліфікаційних характеристик професій працівників, затвердженого наказом Міністерства праці та соціальної політики України від 29 жовтня 2007 року № 583. У цьому документі зазначено, що кожен керівник має володіти знаннями законодавства, економіки, адміністрування, фінансів, кадрового менеджменту, екології; вміти проводити критичний аналіз й робити логічні висновки, сприяти генерації нових ідей, приймати виважені управлінські рішення, вміти розробляти соціальні технології, планові документи, створювати можливості для розвитку підприємства, формувати інноваційну модель управління, сприяти налагодженню ефективних виробничих (службових) відносин між працівниками, а також використовувати світовий досвід і передову українську практику організації виробництва. Належне виконання цих обов'язків сприятиме ефективній роботі підприємства та зниженню ймовірності трудових спорів. Верховна Рада України повинна вчасно ухвалювати нові законотворчі акти щодо підвищення заробітної плати, а підприємствам слід запроваджувати сучасні прогресивні технології та виробляти конкурентоспроможну продукцію, яка матиме високий попит на ринку[37] .

Застосування профілактичних методів уникнення трудових правопорушень, тобто їх попередження з урахуванням конкретних умов і особливостей працівника, також є профілактикою трудових спорів. Вжиття необхідних профілактичних заходів для запобігання трудовим спорам є обов'язком роботодавця, профспілок та юридичних служб організації. За сферою впливу така профілактика повинна бути загальною для всіх працівників, але може бути спеціалізованою для певних категорій, наприклад, для неповнолітніх, які часто порушують трудову

дисципліну, або для керівників. Для трудового колективу така профілактика може бути галузевою, місцевою чи локальною.

Держава визнає причини, що викликають трудові спори у сфері зайнятості, та планує заходи для їх усунення. Як саме ці заходи будуть реалізовані і які наслідки вони матимуть, покаже час.

РОЗДІЛ 2

ШЛЯХИ ВИРІШЕННЯ ТРУДОВИХ СПОРІВ

2.1. Досудовий розгляд трудових спорів

В Україні трудові спори зазвичай можуть вирішуватися двома шляхами: у судовому та досудовому порядку. У науковій літературі досудовий порядок також часто називають позасудовою моделлю розв'язання трудових спорів.

Одним із ключових аспектів є момент початку розв'язання спору. Таким чином, моментом виникнення, врегулювання та вирішення індивідуального трудового спору як юридичного факту є звернення особи до уповноваженого органу для усунення розбіжностей.

Деякі науковці визначають основні види порядку для розгляду індивідуальних спорів за ознакою підвідомчості.

Загальний порядок передбачає, що трудовий конфлікт поступово розглядається Комісією з трудових спорів (далі — КТС) і в суді (ст. 221 КЗпП). Деякі спори можуть бути вирішені на рівні комісії, якщо сторони не оскаржують її рішення і спір не передається до суду. У інших випадках будь-яка зі сторін конфлікту може звернутися до суду у разі незгоди з рішенням КТС. Загальний порядок розгляду трудових спорів не застосовується до справ про дострокове звільнення з виборної посади членів громадських та інших об'єднань громадян за рішенням органів, які їх обрали.

Порядок розгляду у суді передбачає, що такий трудовий спір розглядатиметься судом в установленому законодавством порядку (ст. 55, ст. 124 Конституції, ст. 232 КЗпП) [1,2].

Особливий порядок характеризується специфікою розгляду трудових спорів окремих категорій працівників, зокрема суддів, прокурорсько-слідчих працівників, а також співробітників навчальних, наукових та інших установ прокуратури, що мають класні чини (ст. 222 КЗпП) [2].

Під час розгляду загального порядку вирішення індивідуальних трудових спорів спори вирішуються в досудовому порядку на основі статей 223–230 Кодексу законів про працю (КЗпП) [2], де детально викладено

порядок організації комісії з трудових спорів (далі — КТС), її повноваження у вирішенні спорів, терміни подання заяв до комісії, порядок подання заяви від працівника, саму процедуру розгляду справи та строки розгляду спорів. У статтях також описано процес винесення, оскарження та виконання рішень комісії.

В тих випадках, коли на підприємстві/організації/установі виникає індивідуальний трудовий спір, за загальними правилами цей спір має бути врегульований. Вирішення трудових спорів здійснюється КТС, яку обирають на конференціях або на загальних зборах трудового колективу. Важливо зазначити, що КТС створюють лише в тих організаціях, установах чи підприємствах, де кількість працівників становить не менше 15 осіб.

До складу КТС входять: голова комісії, який керує комісією та відповідає за її діяльність, заступники та секретар. Існує практика формування комісій з трудових спорів не на всьому підприємстві, а локально, в цехах, відділах, філіях та інших подібних структурних підрозділах. Процедура обрання таких комісій є аналогічною процедурі обрання комісій на рівні організацій, установ чи підприємств. Проте чисельність та терміни визначаються на загальних зборах, і кількість працівників у складі КТС має становити не менше половини загальної кількості членів комісії [2].

Комісія з трудових спорів має печатку встановленого зразка та забезпечується всім необхідним організаційно-технічним обладнанням. Комісія розглядає спір лише в тих випадках, коли працівник самостійно або за підтримки профспілкової організації не зміг врегулювати конфлікт у безпосередніх переговорах з роботодавцем або уповноваженим органом.

Термін звернення для працівників становить три місяці з дня, коли працівник дізнався або вважає, що його право було порушено. У випадках, що стосуються виплати заробітної плати, обмеження в строках

відсутні. Якщо термін був пропущений з поважних причин, потрібно довести їхню обґрунтованість, і лише після цього комісія може відновити термін звернення, враховуючи ці причини.

Для звернення до КТС потрібно подати заяву, вказавши причину звернення. Після подання заяви до комісії вона підлягає реєстрації в обов'язковому порядку .

Одразу після реєстрації заяви починається розгляд трудового спору або конфлікту. Комісія з трудових спорів протягом визначеного десятиденного строку, з моменту подання та реєстрації заяви, зобов'язана розглянути такий спір. Розгляд відбувається обов'язково за присутності заявника (працівника) або його законного представника (адвоката чи представника профспілкової організації). У випадку наявності об'єктивних причин відсутності працівника та за його письмовою заявою комісія може проводити розгляд без його присутності. Крім того, за бажанням працівника під час розгляду може бути присутній його законний представник, який має право виступати від імені заявника.

У трудових спорах, як і в судових процесах, трапляються випадки, коли особи не з'являються на засідання. Якщо працівник або його законний представник не прибули на засідання КТС, засідання переноситься відповідно до вимог. Якщо ж працівник або його представник знову не з'являються без поважних причин, комісія має право зняти заяву працівника з розгляду. Однак це не позбавляє працівника можливості подати повторну заяву, якщо строки для звернення ще не минули.

Також, як і в судовому процесі, можуть виникати питання про відвід членів КТС. Відвід може бути заявлений як працівником, так і роботодавцем або його уповноваженим представником, із зазначенням обґрунтованої причини. У таких випадках відвід члена комісії розглядається на загальних засіданнях шляхом голосування. Особа, щодо

якої розглядається відвід, у голосуванні участі не бере. Рішення про відвід ухвалюється більшістю голосів.

Трапляються ситуації, коли один чи декілька членів КТС не можуть брати участь у засіданні, що порушує питання правомочності засідання. Згідно зі статтею 226 КЗпП [2], засідання вважається правомочним, якщо на ньому присутні не менше двох третин обраних до складу членів.

Порівнюючи судовий процес із позасудовим вирішенням спорів через звернення до комісії з трудових спорів (КТС), можна відзначити спільні процесуальні дії, такі як залучення кваліфікованих представників, експертів, свідків, доручення фахівцям проведення перевірок — технічних або бухгалтерських, а також отримання необхідної документації для вирішення спору та її перевірка. Власник зобов'язаний на вимогу комісії надавати документи, відомості та розрахунки без будь-яких перешкод.

Під час розгляду спорів за участю КТС обов'язково ведеться протокол засідань, у якому фіксуються всі процедурні моменти. Протокол підписується головою (або його заступником) та секретарем КТС. Рішення комісії ухвалюється більшістю голосів присутніх членів. Копії рішення комісії надаються власнику підприємства чи уповноваженому органу та працівнику-заявнику протягом трьох днів після ухвалення.

У рішенні зазначаються всі дані про підприємство, власника, заявника, причину спору чи конфлікту, а також результати голосування. Виконання рішення КТС покладається на власника підприємства протягом трьох днів після закінчення десятиденного терміну, наданого для оскарження, за винятком окремих випадків.

Практика позасудового вирішення спорів була започаткована ще в нормативних актах, що врегульовували трудові відносини в УРСР, коли активно розвивалися великі підприємства та організації. Вирішення спорів за участю КТС було зручним і значно зменшувало навантаження

на судову систему. В Україні порядок вирішення колективних спорів регулюється Законом України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» від 03 березня 1998 року [10].

Зазначений Закон являється частиною ефективного та сталого механізму для врегулювання колективних трудових спорів (конфліктів) та запобігання їх виникненню. У ньому визначені способи позасудового/досудового вирішення колективних конфліктів або спорів.

Уварова Н. В. зазначає, що єдиною формою вирішення колективного трудового спору, яка закріплена законодавством, є позасудова. Практична реалізація цієї форми охоплює методи вирішення колективних трудових спорів, зокрема: сприяння у врегулюванні спору примирною комісією; залучення незалежного посередника примирною комісією; створення трудового арбітражу; сприяння у вирішенні спору Національною службою примирення та посередництва; а також проведення страйку.

При вирішенні колективних трудових спорів важливу роль відіграють Рекомендації МОП та її Конвенції, такі як Конвенція № 98 «Про застосування принципів права на організацію і ведення колективних переговорів», Конвенція № 154 «Про сприяння колективним переговорам», а також Рекомендації № 92 «Про добровільне примирення і арбітраж», № 113 «Щодо консультацій та співробітництва між державною владою та організаціями підприємців і працівників у галузевому та національному масштабі», № 130 «Щодо розгляду скарг на підприємствах з метою їх вирішення», № 143 «Щодо захисту прав представників працівників на підприємстві та можливостей, які їм надаються», № 163 «Про сприяння колективним переговорам» .

Важливим моментом у розгляді колективного трудового спору є визначення часу його початку. Згідно з Законом України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», колективний трудовий спір (конфлікт) вважається таким, що виник, з моменту, коли

уповноважений представницький орган найманих працівників, окремої категорії працівників, трудового колективу чи профспілки отримує від роботодавця, його представника, організації роботодавців або їх об'єднання повідомлення про повну чи часткову відмову в задоволенні колективних вимог і приймає рішення про незгоду з цією відмовою. Спір також виникає, якщо встановлені Законом строки розгляду вимог завершилися, але відповіді від роботодавця або його представників не було отримано.

Колективні трудові спори можна поділити на такі категорії розбіжностей:

1. Виникнення нових або зміна наявних соціально-економічних умов праці та виробничого процесу.
2. Укладення або внесення змін до колективного договору/угоди.
3. Виконання або неналежне виконання колективного договору/угоди або окремих їх положень.
4. Порухення вимог законодавства про працю.

Суперечки щодо виникнення нових або зміни соціальних та економічних умов праці, виробничого процесу, а також укладення чи внесення змін колективного договору/угоди розглядаються примирною комісією. Якщо спір не вдається врегулювати у визначені строки, його передають на розгляд трудового арбітражу. Порядок створення та правове регулювання діяльності примирної комісії визначені Законом України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» та Положенням про примирну комісію від 01 грудня 2020 р. № 67, затвердженим наказом Національної служби посередництва і примирення.

Примирна комісія є спеціалізованим органом, уповноваженим на вирішення колективних трудових спорів. Її створюють на виробничому рівні протягом трьох днів, на галузевому та територіальному рівнях — протягом п'яти днів, а на національному рівні — протягом десяти днів від

моменту виникнення колективного трудового спору. Сторони мають всебічно сприяти роботі примирної комісії, надаючи всю необхідну інформацію, крім відомостей, що становлять державну, комерційну або іншу охоронювану законом таємницю. За потреби примирна комісія може залучити незалежного посередника, узгодженого обома сторонами, який допомагає у врегулюванні спору, організує переговори, сприяє їх проведенню та допомагає у виробленні рішення [24].

Спори, що стосуються виконання колективного договору/угоди, окремих їх положень або вимог законодавства про працю, розглядаються трудовим арбітражем.

Трудовий арбітраж є колегіальним органом, який залучає експертів, фахівців або інших компетентних осіб для вирішення колективного трудового спору по суті. Законодавчі основи функціонування трудового арбітражу визначені Законом України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» та Положенням про трудовий арбітраж від 18 листопада 2008 р. № 135, затвердженим наказом Національної служби посередництва і примирення [20].

Трудовий арбітраж формується за ініціативою однієї зі сторін, а склад арбітражу визначається за згодою сторін. Арбітраж приймає рішення протягом десяти днів, проте за згодою всіх членів цей термін може бути продовжений до двадцяти днів. Рішення ухвалюється більшістю голосів, оформлюється протоколом і підписується всіма членами арбітражу.

Національна служба посередництва та примирення (НСПП) відіграє важливу роль у запобіганні та вирішенні трудових спорів позасудовими методами. НСПП була створена на основі ст.15 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» і Рекомендацій Міжнародної організації праці (МОП) щодо добровільного примирення та арбітражу № 92 від 1951 року [17]. Її метою є

налагодження трудових відносин, запобігання конфліктам та здійснення процедури примирення у випадках їх виникнення.

Процедура запобігання колективним трудовим спорам (конфліктам), що здійснюється НСПП, встановлена наказом «Методичні рекомендації по здійсненню Національною службою посередництва і примирення заходів щодо запобігання виникненню колективних трудових спорів (конфліктів)» № 92 від 31.12.2009 р. Відповідний орган був створений Указом Президента України від 17 листопада 1998 року № 1258 «Про утворення Національної служби посередництва і примирення».

Світова практика показує, що одним із способів захисту трудових прав є страйк. Страйк є соціально-економічним явищем, яке супроводжує трудові відносини. Напевно, немає країни у світі, де на рівні окремих організацій чи на національному рівні жодного разу не проводилися б акції протесту у формі страйків.

Слово «страйк» (англ. *strike*) спочатку означало «вдаряти з силою», але згодом стало використовуватися для позначення колективної відмови від праці. У академічному тлумачному словнику «страйк» визначається як форма класової боротьби пролетаріату в капіталістичних країнах, що полягає в колективному припиненні роботи робітниками та службовцями з висуненням економічних і політичних вимог підприємцям або уряду.

Юридичне значення терміну «страйк» полягає в колективному припиненні роботи працівниками певного підприємства, групи підприємств або галузі на визначений чи необмежений час із висуненням вимог до адміністрації підприємства, регіональних органів або уряду. Визначення поняття «страйк» закріплене в нормативних актах нашої держави та міжнародних документах. Вперше законодавче визначення «страйку» було дано у 1966 році в Міжнародному пакті «Про економічні, соціальні та культурні права» (ратифіковано Україною 19.10.1973 р.)[38].

Розглядаючи страйк як право працівників, можна виокремити його основні риси:

1. Колективний характер — страйк є колективним способом вираження протесту для захисту трудових, соціально-економічних прав працівників.
2. Добровільність участі — у страйку беруть участь виключно на добровільній основі. Жоден працівник не може бути примушений як до участі, так і до відмови від страйку. Це право закріплене у статті 44 Конституції України, яка встановлює право на участь у страйку як конституційне.
3. Організований характер — передбачає наявність організаційних процедур, таких як ухвалення рішення про початок страйку, висунення вимог колективу, визначення місця проведення, а також повідомлення органів місцевого самоврядування у випадках проведення акцій поза межами підприємства.
4. Рівні проведення — страйк може бути організований на рівні підприємства, галузі, території або на державному рівні, де його мета пов'язана з вираженням незадоволення соціально-економічною ситуацією.
5. Тимчасовість — страйк має тимчасовий характер, навіть якщо тривалість його затягується через відмову роботодавця прийняти вимоги учасників. Проте страйк не може бути постійним.
6. Визначення суб'єкта — учасниками страйку можуть бути лише працівники, як зазначено в Конституції України, що відокремлює страйк від інших видів протесту, в яких беруть участь студенти, пенсіонери чи непрацюючі особи.
7. Визначення об'єкта — об'єктом страйку є порушення прав працівників або нехтування їхніми законними інтересами. Це дозволяє відмежувати страйк від інших протестних акцій.

Страйк використовують як спосіб вирішення колективного трудового спору, якщо:

1. Попередні способи врегулювання спорів через примирні процедури виявилися неефективними, тобто страйк є останнім засобом у такій ситуації.
2. Роботодавець або керівництво ухилялися від примирних процедур або не погоджувалися на них.
3. Керівництво чи роботодавець не виконали рішення примирних органів.

2.2. Роль і значення судів у розгляді трудових спорів

Судовий розгляд індивідуальних трудових спорів охоплює випадки, коли працівник або роботодавець не згодні з рішенням комісії з трудових спорів підприємства, установи або організації. Також прокурор має право подати до суду заяву з приводу трудового спору.

До судів безпосередньо подаються індивідуальні трудові спори, де процес відзначається специфічними рисами. Участь у розгляді справ беруть учасники цивільного процесу, включно з тими, хто залучений у трудовій справі. Докази у трудових спорах подаються з дотриманням процесуальних строків. Якщо строк звернення до суду з поважних причин пропущено, суд може його поновити. У процесі також відбуваються судові виклики та повідомлення, а сторони несуть судові витрати. Можливе застосування процесуальних заходів примусу.

Існують два види провадження трудових справ: наказове та позовне. Підсудність визначає, куди саме подавати трудовий позов. Після подання позову суд відкриває провадження, здійснює підготовку справи до розгляду, який проводиться у встановленому порядку [3]. Справу можуть зупинити, закрити або залишити заяву без розгляду. Якщо ж працівника неможливо поновити на роботі через ліквідацію підприємства, рішення щодо спору ухвалює орган, що розглядає справу. У разі відсутності сторони можливий заочний розгляд трудової справи.

Судові рішення з трудових спорів можуть бути переглянуті в апеляційному або касаційному порядку, а також у разі виявлення нових або виняткових обставин. Виконання судових рішень у трудових справах є обов'язковим: наприклад, негайно виконується рішення про поновлення працівника на роботі у випадку незаконного звільнення чи переведення. Поворот виконання рішення щодо трудових спорів обмежений.

Суд також здійснює контроль за виконанням своїх рішень. У випадку затримки з поновленням працівника на роботі йому має бути оплачено вимушений прогул.

Судове розв'язання трудових спорів здійснюється за загальними правилами підсудності, які передбачають розгляд справи за місцем знаходження юридичної особи – відповідача або за місцем проживання чи перебування особи, чиї трудові права були порушені.

Статтею 19 ЦПК України визначено, що трудові спори розглядаються в порядку спрощеного позовного провадження ст. 232 КЗпП, деякі категорії індивідуальних трудових спорів безпосередньо розглядаються в районних, міських або міськрайонних судах [3]. Це включає спори щодо відмови в прийнятті на роботу таких категорій працівників:

- 1) працівників, запрошених шляхом переведення з іншого підприємства, установи чи організації;
- 2) молодих спеціалістів, які після закінчення навчання направлені на роботу до певного підприємства, установи чи організації;
- 3) вагітних жінок, жінок із дітьми віком до трьох років або з дитиною з інвалідністю, а також одиноких матерів (батьків) із дітьми до чотирнадцяти років;
- 4) працівників на виборних посадах після завершення строку їх повноважень;
- 5) працівників, які мають право на повернення на попередню роботу;

б) інших осіб, з якими роботодавець зобов'язаний укласти трудовий договір згідно із законодавством .

Варто що законодавством не передбачено порядок судового вирішення колективних трудових спорів.

2.3. Порядок звернення до суду за вирішенням трудового спору

Конституція України виступає гарантом права кожного громадянина на захист своїх інтересів у судовому порядку. Судовий захист є однією з головних юридичних гарантій прав і свобод людини.

Згідно зі статтями 55 і 124 Конституції України, працівники мають можливість подати позовну заяву до суду для захисту своїх трудових прав [1]. Це можна зробити незалежно від наявності комісії з трудових спорів на підприємстві, якщо штатна чисельність працівників не досягає 15 осіб (частина перша ст. 223 КЗпП) [2], або навіть якщо комісія не створена при наявності необхідної чисельності, або працівник надає перевагу суду для розгляду спору.

Відповідно до статті 4 Цивільного процесуального кодексу України (ЦПК), кожний громадянин має право звернутися до суду для захисту та поновлення своїх прав та інтересів у порядку, визначеному цим Кодексом [3].

Категорії трудових спорів, які підлягають розгляду безпосередньо в районних, міських чи міськрайонних судах, визначено в ст. 232 КЗпП. До суду можуть звертатися:

- працівники підприємств, де не обираються комісії з трудових спорів;
- працівники з позовами про поновлення на роботі незалежно від причин припинення трудового договору, зміну дати та формулювання причини звільнення, оплати за вимушений прогул або роботу з нижчою оплатою (за винятком спорів, передбачених частиною третьою ст. 221 і ст. 222 КЗпП);

- керівники підприємств (філій, відділень тощо), їх заступники, головні бухгалтери та їх заступники, службові особи органів доходів і зборів зі спеціальними званнями, а також керівники, які призначаються державними органами, органами місцевого самоврядування, громадськими організаціями та об'єднаннями громадян;

- власники або уповноважені ними органи мають право звертатися до суду для стягнення з працівників матеріальної шкоди, завданої підприємству;

- працівники можуть подати позов щодо застосування норм трудового законодавства, якщо питання вже було розглянуто власником (або його представником) та первинною профспілковою організацією підприємства в межах їхніх повноважень;

- працівники мають право звертатися до суду для оформлення відповідно до трудового законодавства трудових відносин у разі виконання ними роботи без підписання трудового договору, а також для підтвердження періоду такої роботи.

До судів безпосередньо надходять також позови у випадках відмови в прийомі на роботу:

- 1) працівників, яких запрошено для роботи шляхом переведення з іншого підприємства;
- 2) молодих фахівців, що закінчили навчання у вищих навчальних закладах і були направлені на роботу на конкретне підприємство;
- 3) вагітних жінок, жінок із дітьми до трьох років або дитиною з інвалідністю, а також одиноких матерів (батьків) із дитиною до чотирнадцяти років;
- 4) працівників на виборних посадах після завершення їхніх повноважень;
- 5) працівників, які мають право на повторне прийняття на роботу;

б) осіб, з якими роботодавець за законом зобов'язаний укласти трудовий договір.

Строки подання позову до суду: Згідно зі статтею 233 КЗпП, працівник має право подати заяву для вирішення трудового спору в суді протягом трьох місяців із дня, коли стало відомо про порушення права, або в місячний строк — у справах, що стосуються звільнення, з дня отримання копії наказу про звільнення чи видачі трудової книжки.

У випадку порушення норм щодо оплати праці працівник має право звертатися до суду із заявою про стягнення зарплати без обмеження строком давності.

У питаннях відшкодування моральної шкоди працівник має право звернутися до суду протягом трьох місяців з моменту, коли дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права. Якщо строки, визначені статтею 233 КЗпП, пропущені з поважних причин, суд має право їх відновити (ст. 234 КЗпП).

Вибір суду для розгляду трудового спору: за правилами підсудності, позови, що випливають із трудових відносин, можуть подаватися до суду за місцезнаходженням юридичної особи-відповідача або за місцем проживання чи перебування особи, чиї трудові права порушені (ст. 27 і 28 ЦПК).

Позивач може у позовній заяві подати клопотання про розгляд справи за правилами спрощеного позовного провадження, якщо це передбачено Кодексом (ст. 184 ЦПК України).

Правильне оформлення позовної заяви щодо захисту трудових прав: Згідно з вимогами статті 175 ЦПК, позовна заява подається письмово та має містити:

1. Назву суду, до якого подається заява (п.1 ч.3 ст.175).
2. Відомості про сторони та інших учасників процесу (п.2 ч.3 ст.175).

Для фізичних осіб у заяві необхідно вказати повне прізвище, ім'я та по батькові, адресу фактичного проживання з поштовим індексом, а також за наявності відомості про податковий номер та серію й номер паспорта.

Для юридичних осіб слід зазначити повну назву, місцезнаходження з поштовим індексом, ідентифікаційний код. За наявності інформації заявник може також вказати засоби зв'язку учасників справи.

3. Ціна позовної заяви, у разі, коли вона підлягає грошовій оцінці (п.3 ч.3 ст.175ЦПК).

4. Викладення суті обставин, які стали причиною позову та обґрунтування позовних вимог (п.5 ч.3 ст.175ЦПК).

5. Розрахунок обґрунтування сум, які Позивач оспорує чи заявляє до стягнення (п.3 ч.3 ст.175ЦПК).

6. Додання доказової бази, які доводять обставини, що стали причиною подання позовної заяви (п.5 ч.3 ст.175ЦПК).

7. Зазначення щодо наявності оригіналів письмових або електронних доказів, які у Позивача або іншої особи, копії яких додано до позовної заяви (ч.5 ст.95, п.8 ч.3 ст.175 ЦПК).

8. Вказівка на докази, які не можуть бути подані Позивачем та причини їх неподання (п.8 ч.3 ст.175ЦПК).

9. Інформація про вжиття заходів досудового врегулювання спору (п.6 ч.3 ст.175ЦПК).

10. Інформація про заходи вжиті для забезпечення доказів чи позову до подачі позовної заяви, якщо вони вживалися раніше (п.7 ч.3 ст.175ЦПК).

11. Підтвердження неподання Позивачем іншого позову (позовів) до цього ж відповідача (відповідачів) з тим самим предметом спору та з тих самих підстав (п.10 ч.3 ст.175 ЦПК) .

12. У разі коли позовна заява подається до кількох відповідачів, в ній має бути зазначено зміст вимог до кожного з них (п.4 ч.3 ст.175 ЦПК).

13. Список документів та інших доказів, які додаються до позовної заяви (п.8 ч.3 ст.175 ЦПК).

14. Клопотання про витребування доказів (ч.3 ст.177 ЦПК) подається разом із цивільним позовом. Якщо таке клопотання подано після закінчення встановленого строку, суд залишає його без розгляду.

16. У разі спору про визнання розпорядчого акту чи договору недійсним обов'язково додається копія (або оригінал) оспорюваного документа, а у разі його відсутності у позивача – клопотання про його витребування (ч.6 ст.177 ЦПК).

17. Орієнтовний розрахунок суми судових витрат, які позивач поніс і які очікує понести у зв'язку з розглядом справи (ч.1 ст.134, п.9 ч.3 ст.175 ЦПК).

18. Документ про сплату судового збору у встановленому порядку і розмірі або документи, що підтверджують підстави звільнення від сплати судового збору відповідно до закону (ч. 4 ст. 177 ЦПК).

19. Довіреність або інший документ, що підтверджує повноваження представника Позивача (ч. 7 ст. 177 ЦПК).

20. Копії позовної заяви та копії всіх документів, що додаються до неї, повинні відповідати кількості відповідачів і третіх осіб (ч. 1 ст. 177 ЦПК).

21. Підпис Позивача, або його представника, або іншої особи, якій законом надано право звертатися до суду в інтересах іншої особи (ч. 2 ст. 175 ЦПК), із зазначенням посадового становища (п. 1 ч. 4 ст. 185 ЦПК).

Документи позовного провадження, що подаються сторонами до суду по відношенню до предмета заяви, поділяються на заяви по суті справи — учасники справи викладають письмово свої вимоги, заперечення, аргументи, пояснення та міркування щодо предмету спору (позовна заява, відзив, відповідь на відзив)

Слід зазначити, що окрім відзиву на позовну заяву подаються докази, котрі підтверджують обставини, які спростовують заперечення відповідача.

Заперечення подається відповідачем з приводу доводів, викладених у відповіді на відзив, у строк, встановлений судом (178 ЦПК України).

Також можливе подання пояснення третьої особи, яке подається безпосередньо третьою особою з викладенням аргументів на підтримку позову або спростування його вимог. Пояснення подаються у термін, встановлений судом.

Заяви з процесуальних питань — в них учасники справи викладають письмово свої вимоги, заперечення, аргументи, пояснення та міркування щодо процесуальних питань (ст. 182-183 ЦПК), а саме заяви, клопотання, заперечення.

Процесуальні кодекси встановлюють загальні вимоги до заяв, клопотань і заперечень, які подаються в письмовій формі. У разі недотримання цих вимог документи повертаються судом без розгляду.

Сторона у справі має право додати до письмової заяви або клопотання проект ухвали, яку вона просить суд винести. Прийняті судові рішення фіксуються судом в ухвалах.

2.4. Судовий розгляд індивідуальних трудових спорів

Індивідуальні трудові спори виникають у процесі трудових відносин між працівниками та роботодавцями. Їхнім предметом можуть бути питання, пов'язані з укладенням, зміною, виконанням або розірванням трудового договору, виплатою заробітної плати, відновленням на роботі після звільнення, забезпеченням безпечних умов праці тощо. У випадку, якщо конфлікт не вдалося врегулювати шляхом переговорів або за допомогою комісії з трудових спорів, працівник чи роботодавець можуть звернутися до суду.

Судовий розгляд трудових спорів регулюється такими нормативними актами: Кодексом законів про працю України (КЗпП), Цивільним процесуальним кодексом України (ЦПК), Законом України «Про судоустрій і статус суддів», іншими нормативно-правовими актами.

До суб'єктів спору у таких справах відносять позивача, відповідача.

Позивачем виступає працівник (або особа, яка претендує на зайняття вакантної посади) чи роботодавець.

Відповідачем є роботодавець (юридична або фізична особа) чи працівник.

Індивідуальні трудові спори розглядаються судами загальної юрисдикції.

Як правило, справи розглядаються за місцем знаходження роботодавця або за місцем проживання працівника.

За загальним правилом, працівник має право подати позов до суду у тривалість трьох місяців з моменту, коли він дізнався або мав дізнатися про порушення своїх прав .

Для вимог про виплату заробітної плати або інших платежів строк становить три роки.

Для оскарження незаконного звільнення позов може бути поданий у місячний строк з дня отримання копії наказу про звільнення.

Під час звернення до суду для вирішення індивідуальних трудових спорів розглядають такі етапи судового розгляду:

- 1) подача позовної заяви: Позовна заява складається відповідно до вимог ЦПК і повинна містити: найменування суду, дані позивача та відповідача, опис обставин справи, вимоги позивача, докази, що підтверджують порушення прав (контракт, розрахункові документи тощо);
- 2) попереднє судове засідання: суд може призначити попереднє засідання для уточнення обставин справи, перевірки доказів та визначення порядку розгляду;
- 3) основний розгляд справи: на судовому засіданні обидві сторони представляють свої докази, надають пояснення і викладають правову

позицію. Суд аналізує представлені матеріали та заслуховує свідків, якщо це необхідно;

4) прийняття рішення: після розгляду справи суд ухвалює рішення, яке має бути мотивованим і законним. Воно набирає законної сили після закінчення строку для апеляційного оскарження;

5) оскарження: незадоволена сторона може подати апеляцію до відповідного апеляційного суду протягом 30 днів після отримання копії рішення[3].

Особливі аспекти розгляду судами індивідуальних трудових спорів:

1) звільнення працівників: у випадках звільнення працівник має право вимагати поновлення на посаді та виплати середнього заробітку за час вимушеного прогулу;

2) матеріальна відповідальність: якщо трудовий спір стосується відшкодування збитків, суд визначає їх розмір та підстави відповідальності;

3) неприпустимість дискримінації: суд розглядає також спори, пов'язані з дискримінацією за статтю, віком, расою, релігійними переконаннями тощо.

До переваг судового розгляду таких спорів можна віднести гарантованість судового захисту трудових прав, можливість відновлення порушених прав через виконання судового рішення, право на справедливий розгляд незалежним органом.

Однак, існують також і проблеми під час розгляду судом трудових спорів, а саме: тривалість розгляду справи через завантаженість судів, фінансові витрати (судовий збір, оплата адвокатських послуг), можливість тиску на працівників з боку роботодавців під час судового процесу.

Отже, судовий розгляд є важливим інструментом для захисту прав працівників і роботодавців, але для досягнення успіху необхідно ретельно

готувати докази, розуміти правові нюанси та дотримуватися процесуальних норм.

РОЗДІЛ 3

ВИРІШЕННЯ ТРУДОВИХ СПОРІВ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

3.1. Поновлення дії трудового договору

Під час воєнного стану діють особливі умови щодо трудових відносин, які регулюються Законом України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 р.

Відновлення трудового договору може відбутися як за заявою працівника, так і за розпорядженням роботодавця, навіть за умов продовження воєнного стану в Україні. У разі прийняття рішення про скасування призупинення дії трудового договору роботодавець зобов'язаний повідомити працівника про необхідність виходу на роботу не пізніше ніж за 10 днів до поновлення дії договору, до завершення або скасування воєнного стану (ч. 1 ст. 13 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану»)[5].

Згідно з Роз'ясненням Східного міжрегіонального управління Державної служби України з питань праці від 05.05.2022, якщо роботодавець має можливість забезпечити працівників роботою, і вони готові вийти, навіть за умов дії воєнного стану, трудовий договір може бути поновлений на

підставі заяви працівника, після чого роботодавець видає відповідний наказ.

Якщо працівник не згоден із наказом про призупинення трудового договору, він або профспілка на його доручення можуть оскаржити цей наказ до Державної служби України з питань праці чи її територіальних органів. Ці органи можуть видати припис про скасування наказу або усунення порушень трудового законодавства. Такий припис роботодавець зобов'язаний виконати протягом 14 днів з моменту його отримання, а оскаржити припис роботодавець може у суді протягом 10 днів (ст. 13 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану»)[5].

Працівник також має право звернутися до суду з позовом про визнання наказу про призупинення трудового договору незаконним, його скасування, зобов'язання роботодавця вчинити певні дії та стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу.

Приклад судової практики: У справі № 755/5599/22, розглянутій Дніпровським районним судом Києва, позивачка звернулася з вимогою визнати наказ про призупинення трудового договору під час воєнного стану незаконним, скасувати його та поновити її на посаді лікаря-фтизіатра. Рішенням суду від 08.11.2022 року позов задоволено, а роботодавець зобов'язаний поновити трудовий договір та допустити позивачку до роботи.

Київський апеляційний суд у Постанові від 14.03.2023 по цій же справі залишив рішення без змін, наголосивши, що роботодавець не довів відсутність можливості забезпечити працівника роботою, оскільки установи працюють, і немає жодних підстав для перерозподілу роботи.

Отже, у випадках, коли роботодавець може надати роботу, а працівники готові її виконувати, трудовий договір, призупинений через воєнний стан, можна поновити до його завершення. Для цього працівнику необхідно

подати заяву на ім'я роботодавця про поновлення трудового договору, на підставі якої видається відповідний наказ. У разі незгоди з наказом про призупинення дії договору працівник може звернутися до Держпраці або суду для захисту свого права на працю.

3.2. Отримання заробітної плати з урахуванням коефіцієнту за роботу в зоні можливих бойових дій/території активних бойових дій

Частиною першою ст. 94 КЗпП України визначено, що заробітна плата – є винагорода, яка обчислюється, зазвичай, у грошовому еквіваленті, яку роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу [2].

Згідно положень статті 115 КЗпП України та статті 24 Закону України «Про оплату праці», порядок виплати заробітної плати працівникам проводиться регулярно у робочі дні в терміни, визначені колективним договором або нормативним актом роботодавця, погодженим із виборним органом первинної профспілкової організації чи іншим уповноваженим органом трудового колективу (а за відсутності таких органів — представниками, обраними та уповноваженими трудовим колективом). Такі виплати здійснюються не рідше двох разів на місяць, з урахуванням, що інтервал не має перевищувати шістнадцяти календарних днів, і не пізніше ніж через сім днів після закінчення періоду, за який проводиться оплата. У випадка, коли день виплати заробітної плати припадає на вихідний, святковий або неробочий день, виплата здійснюється напередодні.

Відповідно до ч. 1 ст. 47 КЗпП України, роботодавця зобов'язано в день звільнення видати працівникові належним чином оформлену трудову книжку і провести з ним розрахунок у строки, зазначені в статті 116 цього Кодексу [2].

Відповідно до ч. 1 ст. 116 КЗпП України, під час припинення трудових відносин із працівником проводиться виплата всіх сум, що належать йому

від роботодавця, такі виплати здійснюються у день звільнення. Роботодавець зобов'язаний письмово повідомити працівника про нараховані та виплачені суми, які належні працівникові при звільненні.

Міністерство з питань реінтеграції тимчасово окупованих територій України своїм наказом від 22 грудня 2022 року № 309 «Про затвердження Переліку територій, на яких ведуться (велися) бойові дії або тимчасово окупованих Російською Федерацією» (зі змінами), визначило території можливих бойових дій та активних бойових дій.

Відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 25 квітня 2023 року № 391, на територіях активних бойових дій, посадові оклади визначаються з урахуванням коефіцієнта 2, а на територіях можливих бойових – з урахуванням коефіцієнта 1,5.

Відповідно до підпункту 3 пункту 1 постанови Кабінету Міністрів України від 25 квітня 2023 року № 391, керівник державного органу визначає місце роботи працівника шляхом затвердження переліку співробітників, які виконують свої службові обов'язки безпосередньо на територіях можливих або активних бойових дій. Таким чином, до цього переліку включаються працівники, які реалізують свої повноваження на територіях, де проводяться або проводилися бойові дії, як у штатному режимі, так і дистанційно за межами робочого приміщення на зазначених територіях. Відповідно до пункту 2 Постанови, підвищення посадових окладів із врахуванням коефіцієнтів здійснюється залежно від фактично відпрацьованого часу протягом місяця.

Ознака території, на якій працівники здійснюють свої повноваження, є ключовою для встановлення коефіцієнту.

Роз'ясненням Міністерства з питань реінтеграції тимчасово окупованих територій від 19 травня 2023 року № 22/5-4923-23, Міністерства економіки України від 19 травня 2023 року № 4707-05/23037-03 та Національного агентства України з питань державної

служби від 19 травня 2023 року № 167-р/з «Щодо оплати праці працівників державних органів та органів місцевого самоврядування, які безпосередньо здійснюють свої повноваження на територіях, на яких ведуться (велися) бойові дії під час воєнного стану» (далі – Роз’яснення) у період воєнного стану працівники можуть виконувати посадові обов’язки як у штатному режимі, так і дистанційно. Згідно з пунктом 4 Кабінету Міністрів України від 25 квітня 2023 року №391 »Деякі питання оплати праці працівників державних органів та органів місцевого самоврядування під час воєнного стану», вона набирає чинності з дня її опублікування і застосовується до припинення чи скасування воєнного стану в Україні. Вказану Постанову опубліковано 28 квітня 2023 року.

Застосування норм постанови Кабінету Міністрів України від 25 квітня 2023 року № 391 та наказу Міністерства з питань реінтеграції тимчасово окупованих територій України від 22 грудня 2022 року № 309 «Про затвердження Переліку територій, на яких ведуться (велися) бойові дії або тимчасово окупованих Російською Федерацією» (зі змінами) можна побачити в Рішеннях Одеського окружного адміністративного суду від 11 квітня 2024 року № 420/2720/24 та від 21 травня 2024 року № 119175555.

3.3 Поновлення на роботі у зв’язку із звільненням через відсутніх на робочому місці із нез’ясованих причин

Минулого року законодавство було доповнено новою підставою для припинення трудового договору з метою оптимізації трудових відносин — відсутність працівника на роботі та відсутність інформації про причини цієї відсутності понад чотири місяці підряд. Нині формується судова практика щодо застосування цієї новації, яка може бути корисною адвокатам у роботі.

Оскільки закони не мають зворотної сили, ці чотири місяці відраховуються з 19 липня 2022 року — дати, коли набрав чинності Закон № 2352-ІХ, що доповнив ч. 1 ст. 36 КЗпП новим пунктом 8-3. Зважаючи на актуальність питання комунікації з працівниками, варто розглянути кілька судових рішень, що відображають типові помилки роботодавців під час звільнення за цією підставою та правові аргументи працівників[2]. Якщо працівник не надає роботодавцю інформацію про своє місцезнаходження та причини відсутності, це може бути підставою для звільнення за пунктом 8-3 ч. 1 ст. 36 КЗпП. На це звернув увагу Красногвардійський районний суд м. Дніпра (рішення від 17.01.2024 у справі № 204/15342/23). У цій справі роботодавець повідомив працівницю через месенджер про необхідність повернутися на роботу 1 серпня 2022 року, однак вона не відреагувала і не повернулася. Суд підтвердив, що роботодавець належно повідомив працівницю про вимоги та що інформація про причини її відсутності була відсутня понад чотири місяці поспіль, що дозволило звільнити її на законних підставах.

Якщо в повідомленні в месенджері неможливо точно ідентифікувати, кому воно адресоване, таке повідомлення не може вважатися належним способом інформування роботодавця. На це вказав Святошинський районний суд м. Києва (рішення від 06.02.2024 у справі № 759/13201/23). Працівниця стверджувала, що повідомила про причини своєї відсутності через месенджер, однак суд зауважив, що наданий скріншот не підтверджував, що повідомлення було адресоване роботодавцю.

Для звільнення за пунктом 8-3 ч. 1 ст. 36 КЗпП важливо дотримуватися вимоги про попередження щодо вивільнення. Це підкреслив Кіровський районний суд м. Кіровограда (рішення від 12.12.2023 у справі № 404/3754/23).

Під час звільнення в обов'язковому порядку потрібно провести остаточний розрахунок із працівником. В одному з випадків заступника

директора звільнили за відсутність на роботі понад чотири місяці, але зарплата була виплачена пізніше дати звільнення. Суд стягнув із роботодавця невикладену заробітну плату та середній заробіток за час затримки розрахунку (рішення Хмельницького міськрайонного суду Хмельницької області від 12.02.2024 у справі № 686/28905/23).

Відпустка для догляду за дитиною та переїзд у інші регіони України не є підставами для звільнення за п. 8-3 ч. 1 ст. 36 КЗпП. Такого висновку дійшов Харківський апеляційний суд у постанові від 21.02.2024 у справі № 644/34/23.

Ці судові рішення демонструють, як роботодавці можуть уникнути помилок при звільненні за новою підставою, а також показують, які аргументи можуть наводити працівники для захисту своїх прав.

Працівниця перебувала у відпустці для догляду за дитиною з 26.02.2022 до 25.02.2023. З червня вона отримала статус внутрішньо переміщеної особи. Зазначена працівниця отримала копію наказу про її звільнення у зв'язку із відсутністю на робочому місці без поважних причин протягом чотирьох місяців. Цей наказ отримано на початку грудня 2022 року. Підставою для такого звільнення стали є службові записки її безпосереднього керівника, а також акти про відсутність на робочому місці. З урахуванням викладеного працівниця подала позовну заяву до суду.

Під час судового засідання Відповідачем не спростовано факту направлення наказу про звільнення та його обізнаність про фактичне місце перебування працівниці. Також було відомо про причини її відсутності, адже вона була у відпустці по догляду за дитиною. За таких обставин суд визнав звільнення незаконним.

Аналогічна ситуація й у разі перебування працівника у відпустці без збереження заробітної плати. Роботодавцю відомі підстави його відсутності (рішення Одеського апеляційного суду від 27.02.2024 у справі

№ 522/17083/22). Згідно з матеріалами справи, позивачка була у такій відпустці за домовленістю сторін, що підтверджувалося записами у табелях обліку робочого часу та витягами з наказів. Суд дійшов висновку, що відсутність працівниці на робочому місці була узгоджена з роботодавцем, що підтверджує комунікацію між сторонами та виключає брак інформації.

Роботодавець повинен мати вагомі та беззаперечні докази такої відсутності працівника протягом необхідного періоду та причини неявки. На це звернув увагу Харківський апеляційний суд у постанові від 27.02.2024 у справі № 636/3347/23. Працівника звільнили за відсутність на роботі, проте в журналі обліку робочого часу підприємства було зафіксовано останню зміну, яку він відпрацював, з його підписом. Це підтвердило, що з дати останньої зміни до дати звільнення чотири місяці не минули.

Відповідач намагався оскаржити прийнятність журналу як доказу, стверджуючи, що він був викрадений, про що повідомляли правоохоронні органи. Однак суд відхилив ці доводи, оскільки немає доказів, що журнал потрапив до працівника внаслідок правопорушення, а заява про це була подана тільки після рішення суду першої інстанції. Вимога про експертизу записів у журналі також не подавалася.

Звільнення працівника на підставі пункту 8-3 частини першої ст. 36 КЗпП не слід ототожнювати зі звільненням за прогул (п. 4 ст. 40 КЗпП).

Для припинення договору за цією підставою повинні одночасно виконуватися дві умови:

неяка працівника на роботу понад 4 місяці поспіль без поважних причин;
повністю відсутня інформація про підстави такої відсутності понад 4 місяці поспіль.

У цьому випадку неважливо, чи є ці причини поважними.

Якщо будь-яка з умов не виконана, суд може визнати звільнення незаконним (наприклад, якщо працівник зможе довести, що протягом чотирьох місяців інформував роботодавця про причини відсутності).

ВИСНОВКИ

Отже, відповідно до мети та завдань дипломної роботи можна стверджувати, що основну мету дослідження, яка полягала в розкритті поняття трудового конфлікту (спору), його особливостей, видів та порядку вирішення в Україні, а також вивченні практики зарубіжних країн, досягнуто.

Було визначено поняття та класифікацію трудових спорів в Україні. Трудовий спір розглядається як юридичний конфлікт між суб'єктами трудових правовідносин, що виникає внаслідок реалізації їх правосуб'єктності.

Окрім терміну «трудовий спір», у правовій літературі часто вживається також термін «трудовий конфлікт». Ці поняття не є взаємозамінними і їх слід чітко розрізняти. Конфлікт є передумовою спору і може існувати без відкритого прояву, коли сторони навіть не намагаються його врегулювати.

Класифікація трудових спорів – це процес поділу спорів на групи за спільними характеристиками для визначення порядку їх вирішення. Основним методом класифікації є вибір критеріїв, за якими об'єкти розподіляються на групи.

Трудові спори можна класифікувати за різними критеріями: за суб'єктами, предметом спору, видом правовідносин, характером вирішення, підвідомчістю, причинами виникнення, за інститутами трудового права тощо. Спори можуть бути індивідуальними або колективними. У індивідуальних спорах сторонами є роботодавець та окремий працівник. У колективних спорах сторонами виступають працівники підприємства, профспілки, об'єднання профспілок, органи, уповноважені найманими працівниками, а також роботодавець або його представники.

Здійснено аналіз загальних причин виникнення трудових спорів. Причини індивідуальних трудових спорів можна поділити на об'єктивні (наприклад, конфлікти, що виникають через відносини власності та праці) і суб'єктивні (викликані недоліками у діяльності суб'єктів). Причинами спорів можуть бути як порушення трудової дисципліни працівниками, так і незаконні дії з боку роботодавців.

Колективні трудові спори здебільшого виникають через проблеми, які торкаються всіх працівників чи всього трудового колективу, такі як умови праці, рівень організації праці, система оплати праці.

Проаналізовано нормативно-правову базу для вирішення трудових спорів. Основу цієї бази складають глава XV КЗпП «Індивідуальні трудові спори», Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» від 3 березня 1998 року, а також інші нормативно-правові акти.

Визначено основні принципи розгляду та вирішення трудових спорів. Серед цих принципів: обмеження правового регулювання до відносин найманої праці; оптимальне поєднання централізованого та локального правового регулювання; принципи соціального партнерства та договірного визначення умов праці; забезпечення єдності та одночасної

диференціації правового регулювання; а також визнання недійсними умов договорів, що погіршують правове становище працівників.

Окреслено порядок вирішення різних видів трудових спорів. Механізм вирішення індивідуальних трудових спорів передбачений главою XV Кодексу законів про працю «Індивідуальні трудові спори». За підвідомчістю існує три основні напрями порядку розгляду індивідуальних трудових спорів: загальний порядок (передбачає досудове вирішення спорів у комісіях з трудових спорів, якщо спір не вирішено, він переходить до суду); судовий порядок (коли спір розглядається судами); особливий порядок для окремих категорій працівників (наприклад, суддів, прокурорів). Основне призначення комісій з трудових спорів — сприяння вирішенню конфлікту та захист трудових прав працівників від можливих зловживань чи порушень з боку роботодавця, і законодавство передбачає право працівника звертатися до комісії для вирішення спору. Роботодавець не має такого права, оскільки він наділений владними повноваженнями щодо працівника. Відповідно до КЗпП, комісія з трудових спорів є обов'язковим первинним органом для розгляду трудових спорів на підприємствах. Проте в Конституції України, зокрема в статтях 55 і 124, гарантовано право кожної особи звертатися безпосередньо до суду у разі порушення її прав і законних інтересів. Тому, навіть якщо на підприємстві функціонує КТС, працівник не зобов'язаний звертатися до цієї комісії і може одразу подати заяву до суду для вирішення трудового спору.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Конституція України. Офіційний вебпортал парламенту України URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення: 12.09.2024).
2. Кодекс законів про працю України. Офіційний вебпортал парламенту України URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 16.09.2024).
3. Цивільний процесуальний кодекс України. Офіційний вебпортал парламенту України URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1618-15#Text> (дата звернення: 17.09.2024).
4. Кодекс адміністративного судочинства України Офіційний вебпортал парламенту України URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2747-15#Text> (дата звернення: 21.09.2024).
5. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України від 15.03.2022 № 2136-IX, станом н а 24.12.2023 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20/ed20231224#Text> (дата звернення 16.09.2024).
6. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності: Закон України від 15 вересня 1999 року № 1045-XIV, станом на 24.12.2023 URL:

<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1045-14/ed20231224#Text> (дата звернення 14.09.2024).

7. Про соціальний діалог в Україні: Закон України від 23 грудня 2010 року № 2862-VI, станом на 27.05.2022 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2862-17#Text> (дата звернення 23.09.2024).

8. Про звернення громадян: Закон України від 02 жовтня 1996 року № 393/96-ВР, станом на 31.12.2023 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/393/96-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення 25.09.2024).

9. Про Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини: Закон України від 23 грудня 1997 року № 776/97-ВР, станом на 31.03.2023 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/776/97-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення 28.09.2024).

10. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): Закон України від 03 березня 1998 року № 137–98, станом на 13.11.2024 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/137/98-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення 18.11.2024).

11. Про затвердження Дисциплінарного статуту прокуратури України: Постанова Верховної Ради України від 06 листопада 1991 року № 1796-XII, станом на 15.07.2015 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1796-12#Text> (дата звернення 07.10.2024).

12. Положення про Національну службу посередництва і примирення: Указ Президента України від 17 листопада 1998 року № 1258/98, станом на 02.02.2023 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1258/98#Text> (дата звернення 11.10.2024).

13. Загальна декларація прав людини: прийнята і проголошена Генеральною Асамблеєю ООН 10 грудня 1948 року URL:

https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_015#Text (дата звернення 12.10.2024).

14. Міжнародний пакт про громадянські і політичні права: прийнятий Генеральною Асамблеєю ООН 16 грудня 1966 року URL: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/995_043 (дата звернення 12.10.2024).

15. Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод: прийнята Радою Європи 04 листопада 1950 року, станом на 01.08.2021 URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_004#Text (дата звернення 14.10.2024).

16. Конвенція Міжнародної організації праці № 154 «Про сприяння колективним переговорам» від 19 червня 1981 року, станом на 04.02.1994 URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_006#Text (дата звернення 14.10.2024).

17. Рекомендація Міжнародної організації праці № 92 «Щодо добровільного примирення та арбітражу» від 29.06.1951 URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_232 .

18. Рекомендація Міжнародної організації праці щодо розгляду скарг на підприємстві з метою їх вирішення від 29 червня 1967 року URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_250#Text

19. Про затвердження Положення про порядок формування і затвердження вимог найманих працівників, профспілок: Наказ Національної служби посередництва і примирення від 26 вересня 2014 року № 66, станом на 21.06.2019 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0066299-14#Text> (дата звернення 19.10.2024).

20. Положення про трудовий арбітраж: Наказ Національної служби посередництва і примирення від 01 грудня 2020 року № 68 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0068299-20#Text> (дата звернення 21.10.2024).

21. Положення про арбітра: Наказ Національної служби посередництва і примирення від 18 листопада 2008 року № 132 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0132299-08#Text> (дата звернення 21.10.2024).

22. Положення про порядок забезпечення гарантій незалежним посередникам, членам примирних комісій і трудових арбітражів (трудоим арбітрам), затв. наказом Національної служби посередництва і примирення від 13.07.2012 р. № 82 Національна служба посередництва і примирення

URL:http://www.nspp.gov.ua/index.php?option=com_content&view=article&id=3732:2012-07-27-14-13-12&catid=6:2009-12-29-19-38-17&Itemid=22

(дата звернення 23.10.2024).

23. Положення про посередника: Наказ Національної служби посередництва і примирення від 18 листопада 2008 року № 133 Національна служба посередництва і примирення URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0133299-08#Text> (дата звернення 23.10.2024).

24. Положення Про примирну комісію, затв. наказом Національної служби посередництва і примирення від 01 грудня 2020 р. № 67 Національна служба посередництва і примирення. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0067299-20#Text> (дата звернення 27.10.2024).

25. Регламент роботи примирної комісії по розгляду і вирішенню колективного трудового спору (конфлікту), затв. наказом Національної служби посередництва і примирення від 08.08.2008 р. № 94 Національна служба посередництва і примирення. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0094299-08#Text> (дата звернення 26.10.2024).

26. Регламент роботи трудового арбітражу по розгляду і вирішенню колективного трудового спору (конфлікту), затв. наказом Національної служби посередництва і примирення від 08.08.2008 р. № 95 Національна служба посередництва і примирення. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0095299-08#Text> (дата звернення 28.10.2024).
27. Положення про порядок проведення страйку як крайнього засобу вирішення колективного трудового спору (конфлікту) та примирних процедур під час страйку: Наказ Національної служби посередництва і примирення від 18 листопада 2008 року № 131 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0131299-08#Text> (дата звернення 26.10.2024).
28. Новіков Д.О. Трудове процесуальне право : навчальний посібник. Харків : 2017.
29. Лазор В.В. Правове регулювання трудових спорів, конфліктів і порядок їх вирішення на сучасному етапі: Монографія. – Луганськ: Вид-во «Література», 2004.
30. Трудове право України: Навч. посіб. для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл. / За ред. П.Д. Пилипенка. – К.: Вид. дім «Ін Юре», 2003.
31. Ярошенко О.М. Проблемні моменти законодавчого регулювання трудових спорів // Вісн. Акад. прав. наук України: Зб. наук. пр. – 2005. – № 1 (40).
32. Жернігон Б, Одєро А., Гвідо Г. Принципи МОП щодо права на страйк // Бюл. НСПП. – 2002. – № 11.
33. Перша судова практика у спорах щодо трудових відносин під час воєнного стану, - роз'яснення для громад <https://decentralization.ua/news/15542> (дата звернення 24.10.2024).
34. Судова практика Верховного Суду з питань розгляду трудових спорів URL: https://supreme.court.gov.ua/userfiles/media/new_folder_for_uploads/supreme/2024_prezent/Prezent_tryd_spori.pdf (дата звернення 24.10.2024).

35. Дайджест судової практики з трудових спорів у 2024 році URL: https://unba.org.ua/assets/uploads/publications/%D0%94%D0%B0%D0%B9%D0%B4%D0%B6%D0%B5%D1%81%D1%82_%D1%81%D1%83%D0%B4%D0%BE%D0%B2%D0%BE%D1%97_%D0%BF%D1%80%D0%B0%D0%BA%D1%82%D0%B8%D0%BA%D0%B8_%D0%B7_%D1%82%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%BE%D0%B2%D0%B8%D1%85_%D1%81%D0%BF%D0%BE%D1%80%D1%96%D0%B2_2024.pdf (дата звернення 20.11.2024).
36. Інструкція про порядок здійснення аналізу висунутих найманими працівниками, профспілкою вимог, виявлення та узагальнення причин виникнення колективних трудових спорів (конфліктів) Наказ Національної служби посередництва і примирення від 09 червня 2009 року № 33 Національна служба посередництва і примирення URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0033299-09#Text> (дата звернення 01.10.2024).
37. Довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників Наказ Міністерства праці та соціальної політики України від 29 жовтня 2007 року № 583 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0583203-07#Text> (дата звернення 03.10.2024).
38. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права від 16 грудня 1966 року, (ратифіковано Україною 19.10.1973 р.) URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_042#Text (дата звернення 08.10.2024).