|  |
| --- |
| МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИКИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ТЕХНОЛОГІЙ ТА ДИЗАЙНУІнститут права та сучасних технологій навчання(повне найменування інституту, назва факультету )Кафедра приватного та публічного права(повна назва випускової кафедри)РЕФЕРАТдо дипломної магістерської роботи (проєкту) на тему«Правові засади вирішення трудових спорів в Україні»Виконав: студент групи МгП-19Спеціальності 081 Право\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (шифр і назва спеціальності) Шевчук Є.С.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(прізвище та ініціали)Керівник \_\_\_\_\_Діордіца І.В.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(прізвище та ініціали)Рецензент\_\_\_\_\_Журавель Я.В.\_\_\_\_\_\_\_\_\_(прізвище та ініціали)Київ – 2020 |

**Ключові слова:** *вирішення трудових спорів, колективні трудові спори, індивідуальні трудові спори, трудове законодавство, трудові спори.*

**Актуальність теми.** З'ясування правової природи та причин виникнення трудових спорів є важливим, оскільки це дозволить не лише зрозуміти суть цього складного явища суспільного життя, а й віднайти нові шляхи удосконалення трудового законодавства..

Перебудова виробничих і трудових відносин, нові форми застосування і використання праці істотно вплинули не тільки на індивідуальні трудові відносини, а й на структуру та зміст організаційно-управлінських відносин, що виникають між власником підприємства або уповноваженою ним особою, з одного боку, і трудовим колективом або органом, що його представляє, з іншого. Непорозуміння виникають вже не між окремими працівниками і власниками або уповноваженими ними органами, а між групами працівників, трудовими колективами підприємства чи навіть кількох підприємств з уповноваженими на управління органами і державою як власником цих підприємств. Здійснення відносин, як індивідуальних, так і колективних не завжди відбувається гладко, без розбіжностей та конфліктів.

Оскільки ми говоримо про наявність двох видів відносин із застосуванням праці робітників і службовців на підприємствах, то, відповідно, виникають і два види розходжень між суб'єктами цих відносин: індивідуальні та колективні. У разі виникнення цих розходжень сторони намагаються урегулювати їх шляхом переговорів або через органи, що спеціально створені державою з цією метою. При зверненні до цих органів одного із суб'єктів індивідуальних чи колективних відносин виникають трудові спори (конфлікти), розгляд і вирішення яких становить певний правовий порядок, спрямований на зміцнення законності та правопорядку в сфері трудових відносин. Розходження, що виникають між суб'єктами трудового права з приводу встановлення умов праці або укладення трудового договору, а також застосування норм трудового законодавства, прийнято називати трудовими спорами. Варто зазначити, що Кодекс законів про працю не дає визначення поняття трудового спору. Така відсутність законодавчого визначення поняття трудового спору змушує звернутися до думок видатних науковців.

Проблематикою правового регулювання вирішення трудових спорів в Україні, а 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.

**Метою дослідження** єрозкриття поняття трудового спору, його особливостей, видів та порядку їх урегулювання в Україні та практичний досвід зарубіжних країн..

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

**Предметом дослідження** є суспільні відносини в сфері розгляду та вирішення трудових спорів, відповідне законодавство та практика його застосування, а також погляди науковців на інститут трудових спорів.

**Методи дослідження.** Теоретичною і методологічною основою проведених досліджень стали наукові концепції і теоретичні розробки провідних вітчизняних і закордонних учених в області трудового, зокрема у вирішенні питань розгляду трудових спорів в Україні та поза її межами. У процесі досліджень застосовувались: порівняльний метод, метод порівняльного правознавства, аналітичний метод, метод 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 значущістьтеми полягає у тому, що викладені в дипломній роботі положення можуть бути використані у науково-дослідній роботі для подальших досліджень загальних і спеціальних питань правового регулювання розгляду та вирішення трудових спорів, а також у правотворчості при підготовці проектів нормативно-правових актів в сфері розгляду та вирішення індивідуальних і колективних трудових спорів.

**Висновки** . Отже, відповідно до поставленої мети та завдань дипломної роботи, можемо стверджувати, що основну мету дослідження, котра полягала урозкритті поняття трудового спору, його особливостей, видів та порядку їх урегулювання в Україні та практичний досвід зарубіжних країн, досягнуто.

1. Визначено поняття та класифікацію трудових спорів в Україні. Так, можемо стверджувати, що під трудовим спором слід розуміти юридичний конфлікт між суб'єктами трудових правовідносин, що виникає в зв'язку зі здійсненням ними своєї правосуб'єктності.

Поряд із поняттям «трудовий спір» у правовій літературі доволі часто вживається термін «трудовий конфлікт». Ці категорії не є тотожними і їх слід відмежовувати. Конфлікт виникає внаслідок розбіжностей і так само, як і останні, є другою, більш активною передумовою спору. Трудовий конфлікт може назрівати не проявляючись у відкритій формі, при цьому сторони навіть не намагаються його врегулювати.

Класифікація трудових спорів – це їх поділ на групи за спільними ознаками, властивостями для з’ясування порядку вирішення спорів. Основним засобом класифікації є вибір критеріїв (ознак), за допомогою яких відбувається віднесення об’єктів класифікації до певних груп.

Трудові спори можна класифікувати на окремі види за такими критеріями (підставами): за суб’єктами; за предметом спору; залежно від виду правовідносин; за характером вирішення; за ознакою підвідомчості; за причинами виникнення; за інститутами трудового права та ін. За суб’єктами (сторонами) розрізняють індивідуальні та колективні трудові спори. Сторонами індивідуального трудового спору є роботодавець і окремий працівник. Сторонами колективного трудового спору є наймані працівники підприємства, установи, організації; об’єднання найманих працівників; профспілки; об’єднання профспілок; інші уповноважені найманими працівниками органи, з одного боку, а з другого – роботодавець, об’єднання роботодавців або їх уповноважені представники.

1. Здійснено загальнотеоретичну характеристику причин виникнення трудових спорів. Так, причини виникнення індивідуальних трудових спорів можна розділити на дві групи: об'єктивні, до яких відносяться протиріччя, закономірно випливають з відносин власності, відносин найманої праці та ін..; суб'єктивні, тобто протиріччя, які не мають характеру об'єктивно зумовлених закономірностей, які визначаються в більшій мірі недоліками і помилками в діяльності суб'єктів.

Усі трудові спори поділяються на індивідуальні і колективні, а за характером спору - на суперечки: про застосування трудового законодавства, колективних та індивідуальних договорів і угод (спори про право); про встановлення нових або зміну існуючих умов праці (спори про інтереси). Іноді причиною трудового спору можуть стати такі обставини, які пов'язані з їх різним сприйняттям працівником і роботодавцем, неоднаковою оцінкою сторонами здійснення суб'єктивного трудового права чи виконання трудових обов'язків. Найчастіше причинами трудових спорів є винні дії - або працівника (порушення трудової дисципліни, невиконання наказу керівника та ін.), Або посадових осіб роботодавця (незаконне притягнення до роботи, невиплата заробітної плати та ін.). Іноді це може бути нічим не мотивоване бажання працівника встановити для себе особливі умови праці, або безпідставне бажання оскаржити правомірні дії роботодавця і т.п.

Колективні трудові спори найчастіше виникають через проблеми, що стосуються всіх працівників, всього трудового колективу (наприклад, умови праці, що не відповідають санітарно-гігієнічним вимогам, низький рівень організації праці і виробництва, системи оплати праці, інші негативні чинники).

1. Здійснено аналіз нормативно-правового забезпечення вирішення трудових спорів.Так, нормативно-правову базу для розгляду трудових спорів становить глава ХV КЗпП «Індивідуальні трудові спори», Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» від 3 березня 1998 р., а також інші нормативно-правові акти.
2. Визначено основні принципи розгляду та вирішення трудових спорів. Таким чином, до принципів трудового права відносяться такі: обмеження сфери правового регулювання відносинами найманої праці; оптимальне поєднання централізованого і локального правового регулювання; соціальне партнерство і договірне встановлення умов праці; забезпечення єдності та диференціації правового регулювання; визнання незаконними умов договорів про працю, які погіршують правове становище працівників у трудових правовідносинах порівняно з умовами, встановленими в нормативно-правових актах.
3. Визначено порядок розгляду та вирішення індивідуальних трудових спорів та особливості вирішення колективних трудових спорів. На сьогоднішній день, порядок вирішення індивідуальних трудових спорів визначений в главі XV Кодексу законів про працю «Індивідуальні трудові спори». За ознакою підвідомчості можна виділити три види порядку розгляду індивідуальних трудових спорів: загальний порядок, яким передбачено досудове вирішення трудових спорів у комісіях з трудових спорів (далі – КТС). При цьому, якщо спір не буде вирішений в КТС і сторони оскаржують її рішення, то він буде розглядатися в суді; судовий порядок, згідно з яким трудовий спір розглядається районними, районними у мiстi, мiськими чи мiськрайонними судами.

Особливий порядок, що характеризується специфічністю розгляду трудових спорів окремих категорій працівників. Сюди відносять суддів, прокурорсько-слідчих працівників, а також працівників навчальних, наукових та інших установ прокуратури, які мають класні чини. Більшість індивідуальних трудових спорів розглядається в комісіях з трудових спорів. Основне призначення КТС – несудовий захист трудових прав працівників від можливих зловживань чи порушень з боку роботодавця. Тому законодавством передбачено лише право працівника на звернення із заявою до комісії по трудових спорах. Роботодавець такого права не має, оскільки він наділений по відношенню до працівника владними повноваженнями. У КЗпП зазначено, що комісія по трудових спорах – обов’язковий первинний орган із розгляду трудових спорів, що виникають на підприємствах. Але в Конституції України, зокрема в статтях 55 і 124, передбачено право будьякої особи на звернення безпосередньо до суду, коли порушено її права та законні інтереси. Тому, навіть якщо на підприємстві діє КТС, працівник не зобов’язаний звертатися до комісії, а вправі відразу подати заяву про вирішення трудового спору до суду.

1. Здійснено аналіз сучасного стану законодавства зарубіжних країн, що регулює трудові правовідносини. Так, аналізуючи зарубіжний досвід, визначено, що для розгляду колективних трудових спорів законодавство кожної країни встановлює спеціальну процедуру: судову, адміністративну або примирну. У багатьох країнах страйки протягом дії колективного договору чи угоди заборонені законом. У деяких країнах положення щодо відмови від страйків і застосування локаутів у період дії колективного договору та угоди включено до тексту як одна із умов угоди. Фахівці зарубіжних країн вважають, що положення про виключення страйків та локаутів на період дії колективного договору є умовою будь-якого колективного договору, навіть якщо це не зафіксовано в його тексті.

Процедура укладення міжнародних колективних договорів на практиці не розроблена. Виходить, що одна сторона - роботодавець виступає як єдина централізована організація, інша сторона - профспілка об’єднана в межах конкретної країни, це ускладнює створення єдиного колективнодоговірного представництва. Проблемою також є суттєва диференціація заробітної плати працівників головних підприємств, розміщених, як правило, у розвинених країнах, та працівників філіалів, котрі перебувають у менш розвинутих країнах.

У теорії трудового права зарубіжних країн виділяють дві моделі – дерегулятивну та правоутворювальна. Перша модель набула поширення в країнах англосаксонської правової сім’ї – США, Британії, Канаді. Правоутворювальна модель діє в державах Західної Європи.

Право на укладення колективних договорів і угод закріплено в конституціях Франції, Японії, Греції, Італії, Іспанії, Португалії.

Так, ч. 2 ст. 22 Конституції Греції передбачає, що «законом визначаються загальні умови праці, які доповнюються укладаються внаслідок вільних переговорів колективними трудовими угодами, а в разі невдачі таких переговорів - правилами, визначеними шляхом арбітражу».

Конституція Італії в ст. 39 приділяє увагу визначенню правового статусу профспілок, наділяючи їх правом юридичної особи. Ч. 5 ст. 39 цього документу передбачає, що профспілки, здійснюючи представництво «з числом голосів, пропорційним кількості своїх членів, можуть укладати колективні трудові договори, що мають обов'язкову силу для всіх сторін».

Особливістю португальського законодавства є конституційна закріпленість прав профспілкових об’єднань. Основний закон в ст. 56 передбачає, що «профспілки повинні захищати і заохочувати захист прав і інтересів трудящих, яких вони представляють. Профспілкові об'єднання мають право:

1. брати участь у розробці трудового законодавства;
2. брати участь в управлінні організаціями соціального страхування та іншими організаціями, метою яких є задоволення інтересів трудящих класів;
3. висловлюватися про соціально-економічні плани і брати участь у контролі за їх виконанням;
4. здійснювати, згідно із законом, представництво в органах соціального партнерства;
5. брати участь у реорганізації підприємства, особливо в питаннях освіти або у випадках, коли змінюються умови праці. Профспілковим організаціям належить право укладення колективного договору, яке гарантується законом».
6. Проаналізовано досвід закордонних країн у питанні вирішення трудових спорів. Так, Основними напрямками розвитку міжнародного досвіду вирішення трудових спорів є врегулювання колізійних питань застосування норм процесуального та матеріального права, якими регулюються трудові відносини. Водночас потрібно зазначити, що розвиток правового регулювання ЄС щодо вирішення трудових спорів відбувається від конвенційного до загальнообов’язкового характеру встановлення, зокрема, правил територіальної юрисдикції у транскордонних трудових спорах, як у межах ЄС, так і за участю осіб, що належать до юрисдикції третіх країн. Попри те, що на рівні ЄС закріплено принцип сприяння слабшій стороні трудового спору (якою є найманий працівник), у виборі більш сприятливої для захисту трудових прав юрисдикції та одночасно обмеження прав роботодавця у виборі територіальної юрисдикції, в соціально-трудових питаннях правила, в тому числі стосовно вирішення трудових спорів, встановлюються із застереженням про право та практику держав-членів ЄС, а це не сприяє уніфікації правового регулювання на наднаціональному рівні.

**Рекомендації щодо використання одержаних результатів.** Результати дослідження можуть бути використані у подальших наукових розробках. Таким чином, отримані результати дослідження нададуть можливість визначити особливості правових засад вирішення трудових спорів в Україні.

Дипломна магістерська робота (проєкт) складається зі вступу, 3 розділів, висновків, списку використаних джерел (90 найменувань). Загальний обсяг магістерської роботи (проєкту) 92 сторінки комп’ютерного тексту.

**Апробація результатів дослідження.** За результатами дипломної магістерської роботи було підготовлено і опубліковано наукову статтю на тему : «Теоретико-правові питання вдосконалення процедури вирішення трудових спорів» у фаховому науковому журналі Juris Europensis Scienta № 4.

**Публікації.** Діордіца І.В., Шевчук Є.С. Теоретико-правові питання вдосконалення процедури вирішення трудових спорів/І.В.Діордіца, Є.С. Шевчук // Juris Europensis Scienta. 2020. - № 4. (подано до друку).