

УДК 331.109

С.В. ЛОЗОВОЙ, Харківський національний університет внутрішніх справ

КЛАСИФІКАЦІЯ ТА ПРИНЦИПИ РОЗГЛЯДУ ІНДИВІДУАЛЬНИХ ТРУДОВИХ СПОРІВ

Ключові слова: *принципи розгляду, індивідуальні трудові спори*

З метою визначення типології та спільних ознак певних явищ чи подій проводять їх класифікацію, що являє собою систему “розподілу предметів, явищ або понять на класи, групи, тощо за спільними ознаками, властивостями” [1, с.258].

Складність проведення класифікації в соціальних, і насамперед юридичних науках обумовлюється як труднощами методологічного характеру, так і неможливістю проведення експериментів, що властиві технічним наукам. Для суспільних наук також характерні розпливчастість і різноманіття критеріїв, що використовуються для класифікації.

Класифікація трудових спорів - це необхідна умова для з'ясування порядку їх вирішення. Основним засобом класифікації є обрання певного критерію (ознаки), за допомогою якого здійснюється віднесення того чи іншого об'єкта класифікації до певної групи понять, явищ, відносин тощо.

Зазначимо, що в науковій літературі виділяють багато підходів до проблеми класифікації трудових спорів, що підкреслює можливість класифікації індивідуальних трудових спорів за різними критеріями. Зважаючи на це, необхідно зробити висновок, що раніше існувала єдина класифікація трудових спорів [2], але на даний момент відбувся відказ від зазначеного підходу. Так, підставами класифікації індивідуальних трудових спорів можуть бути суб'єкт, що заявив про порушення свого права, підвідомчість спору, характер і предмет спору; вид правовідносин, з яких виник спір, причини виникнення спору

та деякі інші критерії. Тому метою статті є проведення класифікації та дослідження принципів розгляду індивідуальних трудових спорів.

Розглянемо погляди науковців на проблему класифікації індивідуальних трудових спорів за зазначеними критеріями.

Так, В.І. Прокопенко виділяє декілька видів індивідуальних трудових спорів за наступними критеріями: 1) за підвідомчістю (спори, що розглядаються: в загальному порядку, в судовому порядку, в особливому порядку); 2) за характером і предметом спору (спори про застосування норм трудового законодавства, трудового договору; спори про встановлення нових умов праці, не урегульованих законодавством або іншими нормативними актами; спори, пов'язані з відмовою в прийнятті на роботу); 3) за видом правовідносин, з яких виникає спір (з трудових правовідносин; з правовідносин, похідних від трудових); 4) за суб'єктом. Також він наголошує про можливість розподілу трудових спорів на позовні і непозовні [3, с.448-449].

Поділ трудових спорів на позовні та непозовні виділяють російські вчені В.І. Смолярчук [4, с.7-9] та О.М. Куренной [5, с.273]. При цьому до позовних спорів науковці відносять спори, пов'язані з застосуванням діючого законодавства в галузі праці, де найчастіше предметом спору є відновлення порушених суб'єктивних прав працівника. До непозовних відносяться спори, що стосуються встановлення нових умов праці, неврегульованих в централізованому порядку чи зміні існуючих умов праці та заміні їх новими.

Й.Б. Морен, розглядаючи питання класифікації трудових спорів, звертає увагу на різне розуміння позовного спору в трудовому праві та цивільно-процесуальному праві. На його думку, в трудовому праві поняття позовного спору йде по лінії характеру спору, його змісту (матеріально-правова ознака), а в цивільно-процесуальному праві виходять з порядку розгляду (процесуальна ознака) і мають на увазі спори, що вирішуються на

основі позову як засобу порушення діяльності відповідного юрисдикційного органу (суду, комісії з трудових спорів). Таким чином, на думку дослідника, “трудові спори”, що розглядаються в порядку підлеглості, фігурують в науці трудового права як позовні спори, а в цивільно-процесуальному праві як непозовні спори. Враховуючи це, поділ трудових спорів на позовні і непозовні, керуючись лише матеріально-правовими ознаками, приводить до односторонності й неповноцінності проведеної на цій основі класифікації і доводить, що лише шляхом доповнення цього матеріально-правового критерію процесуальним елементом, якого бракує, можна усунути неоднозначне розуміння позовних і непозовних спорів у цих галузях права. Виходячи з цього, автор вважає, що під “позовними трудовими спорами слід розуміти ті спори, що підпадають під дію таких умов: а) вони виникають на ґрунті застосування умов праці, встановлених законами, іншими нормативними актами, а також трудовим договором і б) розглядаються спеціальними юрисдикційними органами” [6, с.10-11]. Однак, з цією позицією про класифікацію трудових спорів на “позовні” й “непозовні” не погоджується П.І. Димитрова, на думку якої більш правильним буде поділ трудових спорів лише не за критерієм “позовності”, але й за критерієм “змісту” на спори в зв’язку із застосуванням встановлених умов праці та спори в зв’язку із встановленням нових чи зміні вже встановлених умов праці, не врегульованих законодавством і локальними нормами [7, с.15]. Ми погоджуємося з Й.Б. Морен, і вважаємо, що спори про встановлення умов праці є спорами непозовного характеру, тому що тут мова йде не про відновлення порушеного права (законного інтересу), а про встановлення нового права. Спори про застосування встановлених умов праці (норм трудового законодавства) носять позовний характер, оскільки це спори про відновлення порушеного права чи законного інтересу, розглянуті на підставі відповідної заяви (позову) юрисдикційними органами.

Крім того, П.І. Димитрова додатково виділяє класифікацію індивідуальних трудових спорів на спори: 1) за порядком їх розгляду (спори, що розглядаються: примирною комісією, судом, в порядку підлеглості); 2) за об’єктом (спори майнові, немайнові) [7, с.15].

В.М. Толкунова класифікує всі трудові спори за трьома підставами: а) за суб’єктом спору; б) за характером спору; в) за видом спірних правовідносин. При цьому за правовідносинами, з яких можуть виникнути спори, усі трудові спори поділяються на думку дослідника на дев’ять підвидів, з яких до індивідуальних трудових спорів можна віднести: 1) спори з трудових правовідносин (їх абсолютна більшість); 2) спори з правовідносин по працевлаштуванню (наприклад, не прийнятого по броні інваліда або іншої особи, з котрою роботодавець зобов’язаний укласти трудовий договір); 3) спори з правовідносин по нагляду і контролю за дотриманням трудового законодавства і правилами охорони праці; 4) спори з правовідносин по підготовці кадрів і підвищенню кваліфікації на виробництві; 5) спори з правовідносин по відшкодуванню матеріальної шкоди, заподіяної працівником підприємству (наприклад, заперечується розмір здійсненого адміністрацією утримання з зарплати за заподіяну шкоду); 6) спори з правовідносин по відшкодуванню підприємством шкоди працівнику у зв’язку з ушкодженням його здоров’я на роботі [8, с.7-9].

О.О. Кондратьєв пропонує класифікувати індивідуальні трудові спори за: “1) змістом – на спори з приводу застосування умов праці, встановлених законами або іншими нормативними актами, і з приводу встановлення нових (зміні існуючих) умов праці, не врегульованих нормами права; 2) видами правовідносин – на спори, що виникають з трудових та інших тісно пов’язаних з ними правовідносин, що складають предмет... трудового права” [9, с.16].

І.В. Семенова пропонує наступну класифікацію трудових спорів - 1) за характером:

а) про застосування норм трудового законодавства, колективних і трудових договорів; б) про встановлення нових чи зміни існуючих соціально-економічних умов праці, не врегульованих законодавством; в) пов'язані з відмовою в прийомі на роботу; 2) з правовідносин, з котрих виникає спір (підвиди даної класифікації повністю збігаються з класифікацією В.М. Толкунової за ознакою видів спірних правовідносин, яка наводилась вище) [10, с.130-131].

При дослідженні трудового права зарубіжних країн І.Я. Кисельов [11, с.155] та Н.А. Муцинова [12, с.61] зазначають, що на заході загальноприйнятим є поділ трудових спорів за суб'єктом складом і предметом спору на чотири головні види (колективні, індивідуальні, конфлікти права (юридичні), конфлікти інтересів - економічні), що відбувається у зв'язку з спільністю характеру і масштабів впливу спору на інтереси працівників, на умови праці, їх юридичну регламентацію.

Під юридичними розуміються спори, пов'язані з застосуванням або тлумаченням існуючих, встановлених прав, що впливають з тексту закону або трудового договору - колективного договору, угоди або індивідуального трудового договору. В них мова йде про застосування або тлумачення вже існуючих і визнаних сторонами договорів, угод, а також чинного в державі законодавства. Дані спори виникають при дійсному чи уявному порушенні прав працівників. Під економічними ж розуміються спори, пов'язані з вимогою встановлення нових чи зміни існуючих умов праці. Особливістю цієї класифікації трудових спорів (індивідуальні й колективні, економічні та юридичні) є те, що немає чіткої межі між ними. Індивідуальні конфлікти здебільшого за природою є юридичними, колективні ж конфлікти можуть бути як економічними, так і юридичними.

На підставі досліджених класифікацій індивідуальних трудових спорів виділимо найхарактерніші з них. На нашу думку, їх класифікувати слід за такими ознаками:

а) за суб'єктом, що заявив про порушення

права, в індивідуальних трудових спорах, можна виділити спори, порушені за ініціативою працівника, роботодавця (власника підприємства, установи, організації чи уповноваженого ним органу) або іншої зацікавленої особи (наприклад, профспілки);

б) за ознакою підвідомчості (залежно від порядку вирішення спору) індивідуальні трудові спори можна поділити на: 1) індивідуальні трудові спори, які розглядаються в комісії по трудових спорах; 2) індивідуальні трудові спори, які розглядаються у судовому порядку; 3) індивідуальні трудові спори, які розглядаються в особливому порядку, визначеному спеціальними нормами законодавства.

На підставі ознаки характеру та предмету спору індивідуальні трудові спори поділяються:

1) спори про застосування норм трудового законодавства. Цей вид індивідуальних трудових спорів, у свою чергу, може бути поділений на підвиди, що фігурують як предмет позову по конкретних трудових справах, у силу чого вони мають певні відмінності при їх розгляді: спори про внесення записів у трудову книжку; спори про відсторонення від роботи; спори про поновлення на роботі; спори про оплату часу вимушеного прогулу; спори про виплату вихідної допомоги; спори про видачу трудової книжки й оплату часу її затримки; спори про оплату часу затримки виконання рішення суду про поновлення на роботі;

2) спори про встановлення нових та застосування встановлених умов праці, не врегульованих законодавством або іншими нормативними актами. Під встановленням умов праці розуміється їх визначення за допомогою законів, інших нормативних правових актів (у тому числі трудових договорів чи інших локальних актів). Індивідуальні умови праці визначаються (установлюються) трудовим договором (контрактом) працівника з організацією (наприклад, конкретний розмір заробітної плати). Застосування встановлених умов праці - це використання загальних

умов в індивідуальних трудових відносинах на підставі наказу (розпорядження) власника підприємства, установи, організації чи уповноваженого ним органу. Використання загальних умов праці для регулювання індивідуальних трудових відносин в іншому порядку - за згодою сторін трудової угоди - варто розуміти не як застосування умов праці, а як встановлення індивідуальних умов праці на основі законів, інших правових актів. Цей вид індивідуальних трудових спорів, у свою чергу, може бути поділений на підвиди:

- про переведення на іншу роботу, переміщення чи про зміну істотних умов праці;
- про порядок проведення надурочних робіт і залучення до них працівника;
- щодо порядку накладення дисциплінарних стягнень;

3) спори, пов'язані з відмовою у прийнятті на роботу.

За критерієм виду правовідносин, з яких виник спір, можна класифікувати на такі, що виникають:

- 1) з трудових правовідносин;
- 2) з інших правовідносин, наприклад процесуальних, цивільних правовідносин, зокрема в разі визнання цивільно-правового договору трудовим договором.

Класифікацію виникнення індивідуального трудового спору за причинами можна провести як: 1) суб'єктивного характеру (відсутність знань чинного законодавства України у працівників і керівників підприємств); 2) об'єктивного характеру (колізії норм права, недостатнє фінансування бюджетних організацій, що спричиняє не виплати заробітної плати працівникам тощо).

За предметом індивідуального трудового спору можна виділити індивідуальні трудові спори майнового характеру та немайнового характеру.

Також можлива класифікація спорів за інститутами і навіть за субінститутами трудового права. За названим критерієм індивідуальні трудові спори можуть бути класифіковані в такий спосіб: 1) спори по застосуванню законодавства по умовах договорів про

працю; 2) спори, в основі яких лежать розбіжності з приводу застосування законодавства про зайнятість; 3) спори про застосування законодавства про робочий час; 4) спори, пов'язані із застосуванням законодавства про час відпочинку; 5) спори по застосуванню норм, що входять в інститут заробітної плати, включаючи норми праці і відрядні розцінки; 6) спори по застосуванню законодавства про гарантії і компенсації; 7) спори, що впливають із застосування законодавства про матеріальну відповідальність сторін трудових правовідносин; 8) спори з питань застосування дисциплінарної відповідальності; 9) спори у сфері охорони праці; 10) спори, пов'язані із застосуванням законодавства про працю жінок; 11) спори, пов'язані із застосуванням законодавства про працю молоді; 12) спори з питань надання пільг працівникам, що поєднують роботу з навчанням; 13) спори, в основі яких лежить діяльність по нагляду і контролю за дотриманням законодавства про працю.

Варто відмітити також і те, що трудові спори, що відносяться до різних видів трудових відносин, мають свою "процесуальну" специфіку. Вони різні по предмету, складності доведення та видам використовуваних доказів. Таким чином, наведений аналіз класифікацій розгляду індивідуальних трудових спорів дозволяє більш кваліфіковано їх використовувати як в науковій роботі, так і на практиці.

ЛІТЕРАТУРА

1. Новий тлумачний словник Української мови: В 4-х т. /Укл. Ярошенко В.В., Сліпущко О.М. –К.: Аконті, 1998. –Т.2.
2. Сборник Законов СРСР, 1928. –№ 56. –Ст.495.
3. Прокопенко В.І. Трудове право України: Підручник. –Харків: Консум, 1998. –480 с.
4. Смолярчук В.И. Законодательство о трудовых спорах. Процессуальные гарантии охраны трудовых прав рабочих и служащих. –М.: Юр. лит., 1966. –228 с.

5. Куренной А.М. Трудовое право: на пути к рынку. –М.: Дело, 1997. –368 с.
6. Морейн И.Б. Основные проблемы правового регулирования отношений, связанных с разбирательством трудовых споров в СССР: Автореф. дисс... докт. юрид. наук: 12.713 /Всесоюз. НИИ советского законодательства. –М., 1968. –38 с.
7. Димитрова П.И. Правовое регулирование порядка рассмотрения трудовых споров в НРБ: Автореф. дисс... канд. юрид. наук: 12.00.05 /Высш. школа профсоюзного движения. –М., 1983. –22 с.
8. Толкунова В.Н. Трудовые споры и порядок их разрешения: Учебное пособие. –М.: Юристъ, 1996. –208 с.
9. Кондратьев А.А. Гарантии охраны трудовых прав рабочих и служащих: Автореф. дисс... канд. юрид. наук: 12.00.05. –М., 1985. –25 с.
10. Семенова И.В. Трудовое право. –М.: Центр, 1998. –157 с.
11. Кисельов И.Я. Зарубежное трудовое право: Учебник. –М.: Издательская группа НОРМА-ИНФРА, 1998. –263 с.
12. Муцинова Н.А. Трудовое законодательство развивающихся стран. –М.: Наука, 1989. –208 с.

Лозовой С.В. Класифікація та принципи розгляду індивідуальних трудових спорів // Форум права. -2008. -№ 2. -С.328-332 [Електронний ресурс]. -Режим доступу: <http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/FP/2008-2/08lsvits.pdf>

Виконана класифікація та дослідженні принципи розгляду індивідуальних трудових спорів, серед яких, наприклад, заяви суб'єкту про порушення права, підвідомчість спору, характер і предмет спору; вид правовідносин, з яких виник спір та інші.

Лозовой С.В. Классификация и принципы рассмотрения индивидуальных трудовых споров

Выполнена классификация и исследованы принципы рассмотрения индивидуальных трудовых споров, среди которых, например, заявления субъекта о нарушении права, подведомственность спора, характер и предмет спора; вид правоотношений, из которых возник спор и прочие.

Lozovoj S.V. Classification and principles of consideration of individual labor disputes

Classification is executed and principles of consideration of individual labor disputes, among which, for example, applications of the subject for infringement of the right, jurisdiction of dispute, character and a subject of dispute are investigated; a kind legal relationship from which there was a dispute and other.