

Bulletin of Taras Shevchenko National University of Kyiv.
Legal Studies, 2023; 1(125): 54-58
УДК 349.22
DOI: <https://doi.org/10.17721/1728-2195/2023/1.125-10>

ISSN 1728-2195
© Taras Shevchenko National University of Kyiv,
Publishing and Polygraphic Center "Kyiv University", 2023

Д. Кухнюк, канд. юрид. наук, доц., голова
ORCID ID: 0000-0003-2294-4945,

С. Запара, д-р юрид. наук, проф., перший заст. голови
ORCID ID: 0000-0002-3586-906X

Національна служба посередництва і примирення, Київ, Україна

ПРАВОВА ПРИРОДА ТА ПОРЯДОК ВИРІШЕННЯ КОЛЕКТИВНИХ ТРУДОВИХ СПОРІВ

Представлене дослідження є комплексним аналізом актуальних теоретичних і практичних проблем, пов'язаних природою юридичних спорів у сфері вирішення колективних трудових спорів в Україні та виробленні сучасного підходу порядку вирішення таких спорів.

Зроблено спробу дослідити правовий зв'язок дефініцій "юридичний спір" і "спір про право"; здійснити аналіз природи колективних трудових спорів; з'ясувати особливості "досудового" та "позасудового" урегулювання колективного трудового спору; судового розгляду колективних трудових спорів; висловити позиції щодо розуміння правової природи та порядку вирішення колективних трудових спорів.

Ключові слова: колективний трудовий спір, спір про право, спір про інтереси, юридичний спір, досудовий порядок вирішення трудових спорів, позасудовий порядок вирішення трудових спорів.

Вступ. У зв'язку з розглядом Конституційним Судом України справи № 3-120/2021(273/21) за конституційною скаргою Первинної профспілкової організації Всеукраїнської профспілки працівників науки, виробництва та фінансів ПАТ "Арселор Міттал Кривий Ріг" щодо відповідності Конституції (конституційності) окремих приписів ст. 7 Закону України "Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)" від 3 березня 1998 р. № 137/98-ВР, зі змінами (далі – Закон №137/98-ВР), актуалізувалось питання, яке довгий час не знаходило свого доктринального розв'язання. Зокрема, існує потреба в науковому осмисленні природи юридичних спорів у сфері вирішення колективних трудових спорів в Україні та виробленні сучасного підходу порядку вирішення таких спорів.

Метою дослідження є комплексний аналіз актуальних теоретичних і практичних проблем, пов'язаних природою юридичних спорів у сфері вирішення колективних трудових спорів в Україні та виробленні сучасного підходу порядку вирішення таких спорів. **Об'єктом** даної статті є правовідносини, пов'язані із захистом трудових прав в Україні.

Під час проведеної розвідки на основі синергетичного підходу методологічної взаємодії застосовувались теоретичні методи системного аналізу основних дефініцій, пов'язаних із предметом статті, пояснення позиції авторів публікації з урахуванням порівняння національної й зарубіжної практики вирішення трудових конфліктів та емпіричні методи, зокрема спостереження, опис питань, охоплених метою публікації. Різним аспектам, так чи інакше пов'язаним із темою дослідження, присвячували свої праці такі сучасні українські й зарубіжні вчені, як С. Коссак, М. Кронін, І. Марочкін, Є. Пушкар, М. Сокол, О. Сонін, В. Терещенко, Й. Труген, К. Фоулі, Р. Харчук, Г. Чанишева [1] та багато інших. Віддаючи належне проведенню науковим розвідкам, зазначимо, що існує необхідність у вирішенні теоретично-правової наукової проблеми щодо формування нових комплексних підходів до захисту права на працю з огляду на міжнародний досвід, наявні національні традиції та практику, стан розвитку суспільних відносин тощо.

Виклад основного матеріалу. Спори про право та спори про інтереси. Зміст ст. 2 Закону України "Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конф-

ліктів)" набув іншого значення із прийняттям Закону України "Про внесення змін до Конституції України (щодо правосуддя)" від 2 червня 2016 р. № 1401-VIII, в якому ч. 2, 3 ст. 124 Конституції України встановлюють: "Юрисдикція судів поширюється на будь-який юридичний спір та будь-яке кримінальне обвинувачення. Законом може бути визначений обов'язковий досудовий порядок урегулювання спору". До цього передбачалось, що юрисдикція судів поширюється на всі правовідносини, що виникають у державі. Після конституційної реформи Закон України "Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)" уже має розглядатися в контексті досудового порядку вирішення таких спорів, зокрема включаючи їх обов'язковий характер.

Зазначене питання набуло суспільного розголосу після звернення суб'єкта конституційної скарги (Первинної профспілкової організації Всеукраїнської профспілки працівників науки, виробництва та фінансів ПАТ "Арселор Міттал Кривий Ріг") до Конституційного Суду України з позицією, що окремими приписами ст. 7 Закону № 137/98-ВР урегульовано виключно позасудовий порядок вирішення колективного трудового спору (конфлікту), що не відповідає ч. 3 ст. 8, ч. 2, 6 ст. 55, ст. 64, ч. 3 ст. 124 Конституції України.

Таким чином, серед іншого, виникає потреба проведення дослідження питання, пов'язаного з дефініцією "юридичний спір", згаданого у ст. 124 Конституції України та його зв'язком із колективними трудовими спорами. Зауважимо, що поняття "юридичний спір", яке згадується у ч. 2 ст. 124 Конституції України ще не здобуло свого нормативного вираження та є предметом наукових досліджень [2]. У науковій доктрині зміст і правова природа "юридичного спору" до введення цього терміну в 2016 р. у нормативні приписи конституційного тексту здебільшого не досліджувалися, хоча на рівні законодавчих актів і судової практики використовувалися та набули поширеного обігу вживання поняття "спір про право"/"правовий спір".

У практиці Міжнародної організації праці прийнято поділяти колективні трудові спори на два види: "спори про право" та "спори про інтереси". Приміром, відповідно до джерел МОП "спорами про права" є спори, що "виникають у зв'язку із тлумаченням і застосуванням умов праці, які містяться у чинних угодах, про порушення яких

може йти мова, або у чинних законах і нормативних актах". Натомість "спорами щодо інтересів" називають "спори, що виникають у ході колективних переговорів стосовно умов праці" [3].

Зміст ст. 2 Закону № 137/98-ВР певною мірою відображає поділ колективних трудових спорів на "спори про права" та "спори про інтереси" у понятті колективного трудового спору (конфлікту). Відповідно до ст. 2 Закону № 137/98-ВР колективні трудові спори (конфлікти) – це розбіжності, що виникли між сторонами соціально-трудових відносин стосовно:

- а) установлення нових або зміни існуючих соціально-економічних умов праці й виробничого побуту;
- б) укладення або зміни колективного договору, угоди;
- в) виконання колективного договору, угоди;
- г) невиконання вимог законодавства про працю [4].

Таким чином, розбіжності (п.п. "а" та "б" ст. 2 Закону № 137/98-ВР) щодо бажаних умов праці, які ще не набули ознак правових норм, є, на нашу думку, вираженням інтересів сторони колективного трудового спору. "Спір про інтереси" бере свій початок не в існуючому праві, а в інтересі однієї зі сторін створити таке право шляхом його втілення в колективному договорі та протидії цьому іншій стороні. Такі спори вирішуються в позасудовому порядку за допомогою примирних процедур. Відповідно до ст. 7 Закону № 137/98-ВР, такі спори вирішуються примирною комісією (із можливістю залучення незалежного посередника), а в разі неприйняття рішення – у терміни, визначені ст. 9 Закону № 137/98-ВР – трудовим арбітражем. Законодавець, застосовуючи у "спорах про інтереси" позасудовий порядок їх вирішення, прагне розвантажити судову систему, спрямувати зусилля сторін до переговорів та примирення.

У свою чергу, розбіжності щодо виконання колективного договору, угоди, або окремих їх положень чи невиконання вимог законодавства про працю (п.п. "в" та "г" ст. 2 Закону № 137/98-ВР) є "спорами про права", які, на нашу думку, ототожнюються із поняттям "юридичний спір". Отже, лише частина колективних трудових спорів, які є "спорами про право", мають ознаки юридичного спору. На такі спори має поширюватися юрисдикція судів.

Об'єктивно, зміни до Конституції України 2016 р. створили необхідність вивчення поняття "досудове врегулювання спору", його співвідношення з такою категорією, як "позасудове" вирішення спору або "виключно позасудове вирішення спору" (поняття, яке застосовує суб'єкт конституційної скарги), оскільки дотепер у законодавстві України відсутнє визначення цих категорій, а їхнє тлумачення є різними.

Аналіз Законів України свідчить про неоднаковість практики застосування названих дефініцій, словосполучень. Зокрема, у ч. 7 ст. 13 Закону України "Про валюту та валютні операції" зазначається про стягнення "заборгованості з боржника-нерезидента на користь резидента в позасудовому (досудовому) примусовому порядку" [5]. У ст. 36 Закону України "Про іпотеку" зауважується, що "сторони іпотечного договору можуть вирішити питання про звернення стягнення на предмет іпотеки шляхом позасудового врегулювання на підставі договору" [6]. П. 4 ст. 1 Закону України "Про медіацію" визначає останню як "позасудову процедуру" [7]. При цьому законодавець не розкриває ці дефініції, що ускладнює їхнє правозастосування.

Беручи до уваги зміст положень чч. 2, 3 ст. 124 Конституції України, стосовно природи та характеристики юридичного спору, як зазначалось вище, його ознаки є характерними для колективних трудових спорів щодо

виконання пп. "в" і "г" ст. 2 Закону № 137/98-ВР. На такі спори, на нашу думку, має поширюватися юрисдикція судів після обов'язкового досудового врегулювання за допомогою примирних процедур (зокрема, відповідно до ст. 7 Закону № 137/98-ВР після їх розгляду трудовим арбітражем). Право звернення до суду в даному випадку посилюється відсутністю примусової процедури виконання рішення трудового арбітражу. Таке рішення може бути виконане сторонами колективного трудового спору лише в добровільному порядку.

Судовий порядок вирішення колективних трудових спорів. Судовий порядок вирішення колективних трудових спорів, згідно з чинним законодавством, поряд із обов'язковим досудовим порядком вирішення колективних трудових спорів, передбачає і безпосередній судовий порядок розгляду колективних трудових спорів. Зокрема, законодавство передбачає безпосередній судовий порядок розгляду колективних трудових спорів у таких випадках:

- розгляд заяви власника або уповноваженого ним органу про визнання страйку незаконним (ст. 23 Закону № 137/98-ВР);
- розгляд заяви Національної служби посередництва і примирення про вирішення колективного трудового спору (конфлікту) у випадках, передбачених ст. 24 цього Закону, і у разі, якщо сторонами не враховано рекомендації Національної служби посередництва і примирення щодо вирішення колективного трудового спору (конфлікту) (ст. 25 Закону № 137/98-ВР));
- оскарження профспілками неправомірних дій або бездіяльності посадових осіб, винних у порушенні умов колективного договору чи угоди (ч. 5 ст. 20 Закону України "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності");
- невиконання роботодавцем обов'язку щодо створення умов діяльності профспілок, регламентованих колективним договором (ч. 2, 4 ст. 42 Закону України "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності").

Наведене знайшло своє відображення у правових висновках, викладених у постановках Великої Палати Верховного Суду (напр., постановках від 17 вересня 2019 р. у справі № 904/4107/18 та від 26 червня 2019 р. у справі № 174/580/16-ц) [8].

Але, на нашу думку, перелік колективних трудових "спорів про право" не обмежується наведеними чотирма випадками. Цей реєстр, що передбачає безпосередні випадки звернення до суду, не є вичерпним списком "спорів про право". Адже, на нашу думку, всі "спори про права" мають ознаки юридичних спорів. Наприклад, питання невиконання роботодавцем положень КЗпП України щодо охорони праці, умов колективного договору стосовно оплати та умов праці, на нашу думку, мають передбачати судовий порядок розгляду колективних трудових спорів.

З позиції авторів, не можна посилається і на рішення Конституційного Суду України № 15-рп/2002 у справі за конституційним зверненням Товариства з обмеженою відповідальністю "Торговий дім "Кампус Коттон клуб" [9] стосовно офіційного тлумачення положення ч. 2 ст. 124 Конституції України про обов'язкове досудове врегулювання спорів, яке виключає можливість прийняття позовної заяви до розгляду і здійснення за нею правосуддя, порушує право особи на судовий захист тощо. Оскільки, прийнявши Закон України "Про внесення змін до Конституції України (щодо правосуддя) від 02.06.2016 р. № 1401-VIII, законодавець виклав ст. 124 Конституції України в новій редакції, передбачивши можливість

законодавчого визначення обов'язковості досудового врегулювання спорів. Зокрема, після прийняття наведеного вище Закону України, ст. 2 Закону України "Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)" набула іншого значення, а саме як норма спеціального Закону України передбачає досудовий порядок урегулювання спору.

Юрисдикція судів, на нашу думку, повинна поширюватися на всі колективні трудові "спори про право". Але оскільки закон передбачає можливість безпосереднього звернення до суду лише у наведених чотирьох випадках, можна зробити висновок, що для інших "спорів про право" передбачена обов'язкова досудова процедура вирішення спору за допомогою примирних процедур, зокрема відповідно до ст. 7 Закону України "Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)" після їхнього розгляду трудовим арбітражем.

З погляду авторів, обов'язковий досудовий порядок вирішення колективного трудового спору відповідає також ч. 1 ст. 13 Закону України "Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)", а саме "жодна зі сторін колективного трудового спору (конфлікту) не може ухилитися від участі у примирній процедурі".

Отже, на нашу думку, трудові спори про інтереси вирішуються у "позасудовому порядку", а трудові спори про право – як у "досудовому", так і "судовому" порядках.

Окремо зазначимо, що обов'язковий досудовий порядок вирішення юридичних спорів (спорів про права) і позасудовий порядок вирішення "спорів про інтереси" не свідчать про обмеження доступу до правосуддя. Як зауважено в "Посібнику з європейського права з питань доступу до правосуддя", виданого 2016 р. Агенцією Європейського Союзу з основних прав і Радою Європи, "право на доступ до суду не є абсолютним. Воно може бути обмежене... національними процедурами для забезпечення ефективності відправлення правосуддя" [10].

Аналіз рішень Європейського суду з прав людини (далі ЄСПЛ) свідчить, що право на доступ до суду не вимагає обов'язкової передачі справи до звичайних судів, судів класичного типу, інтегрованих у стандартний судовий механізм держави. Національні процедури можуть передбачати діяльність спеціального органу, створеного для вирішення конкретних питань (Літгоу та інші проти Сполученого Королівства (Lithgow and Others v. The United Kingdom), заява № 9006/80; Муту та Пехштайн проти Швейцарії, (Mutu and Pechstein v. Switzerland), заява № 40575/10; Алі Різа Доган та інші проти Туреччини, (Ali Riza and Others v. Turkey) Заяви № 8803–8811/02, 8813/02 і 8815–8819/02) [11].

Приміром, у Справі "Ромашов проти України" (Заява № 67534/01) ЄСПЛ вказує, що "... 39. ... у сфері трудових спорів комісія є органом першої стадії вирішення спорів відповідно до п. 1 ст. 35 Конвенції (див. рішення у справі "Яса проти Туреччини" від 2 вересня 1998 р., протоколи судових рішень та Рішення 1998-VI, стор. 2431, § 71; Selmouni проти Франції [ВП], № 25803/94, §§ 74-75, ЄСПЛ 1999-V) суд уважає, що звернення до комісії із трудових спорів, як у цій справі, дало заявнику можливість отримати відшкодування його скарги щодо стягнення заробітної плати, яка йому належала ..." [12].

Положення щодо примирних процедур кореспондують з міжнародно-правовими актами. Зокрема, ч. 3 ст. 6 Європейської соціальної хартії (переглянутої) [13] передбачає обов'язок сторін "сприяти створенню та використанню належного механізму примирення й добровільного арбітражу для вирішення трудових спорів"; Конвенція МОП № 154 "Про сприяння колективним пере-

говорам" [14] визначає поняття та принципи проведення колективних переговорів; Рекомендація МОП № 163 стосовно сприяння колективним переговорам [15] зазначає, що "при потребі належить вживати відповідних до національних умов заходів, щоб процедури врегулювання трудових конфліктів допомагали сторонам, які ведуть переговори, самостійно розв'язувати конфлікти, які виникають між ними в ході переговорів про угоди, конфлікти у зв'язку із тлумаченням і застосуванням угод або конфлікти, передбачені Рекомендацією МОП 1967 р. щодо розгляду скарг" (п. 8); Рекомендація МОП з питань трудових відносин 2006 р. (R № 198) передбачає, що захист працівників є стрижнем мандату МОП, а національна політика держав повинна містити заходи забезпечення ефективного доступу зацікавлених осіб, зокрема роботодавців і робітників, до відповідних, швидких, недорогих, справедливих та ефективних процедур, механізмів урегулювання спорів щодо існування й умов трудових відносин. "Такий захист має бути доступним для всіх, особливо для уразливих працівників, і спиратися на законодавство, яке є ефективним, дієвим і всеосяжним, швидко приносить результати і заохочує добровільне дотримання" [16]. Рекомендація № R (81) 7 Комітету Міністрів Ради Європи державам-членам [17] щодо заходів, які полегшують доступ до правосуддя від 14 травня 1981 р. зазначає, що "слід ужити заходів зі сприяння примиренню або, де це належно, заохочення сторін до примирення чи дружнього врегулювання спору до початку судового провадження або в його ході"; Резолюція № 1 щодо здійснення правосуддя в XXI ст., ухвалена міністрами юстиції європейських країн на їхній 23-й Конференції (Лондон, 8–9 червня 2000 р.) включає заклики міністрів юстиції європейських країн до Комітету Міністрів Ради Європи розробити, у співпраці з Європейським Союзом, програму заходів, спрямованих на ширше застосування у відповідних випадках методів урегулювання спорів у позасудовому порядку та прийняти у цьому зв'язку Рекомендацію Rec (2002) 10 Комітету Міністрів Ради Європи державам-членам щодо медіації в цивільних справах [18], де йдеться про те, що "медіація може здійснюватися як у судовому, так і в позасудовому порядку ... Держави мають зважати на міру, якщо така є, в якій домовленість передати спір для врегулювання шляхом медіації може обмежити права сторін на подання позову".

Зарубіжний досвід. У закордонній практиці існують випадки застосування процедур обов'язкового досудового врегулювання спорів. Приміром, у США, у випадку виникнення спору, пов'язаного з дискримінацією працівника за ознакою расової належності, кольору шкіри, релігії, статі (включаючи вагітності), національного походження, віку (для осіб, які старші 40 років), інвалідності, генетичної інформації (genetic information) або діями у відповідь (помстою) роботодавця (retaliation), працівник не може відразу звернутися до суду. До цього його справа повинна бути розглянута Комісією з питань забезпечення рівних умов найму (Equal Employment Opportunity Commission) [19].

Іншим прикладом є обов'язковий характер медіації в Іспанії, де остання є обов'язковою умовою для звернення до суду [20, с. 328]. У Бельгії примирення (фактично посередництво) є обов'язковою досудовою процедурою, хоча визначається не законом, а угодою між соціальними партнерами [20, с. 328]. В окремих країнах обов'язковість примирних процедур може стосуватись страйків і локаутів. Наприклад, у Бельгії, Німеччині, Італії, Нідерландах, Польщі, Іспанії передбачено обов'язкову медіацію до страйків [20, с. 329].

Таким чином, реалізація механізму врегулювання колективних трудових спорів через процедуру примирення та трудового арбітражу передбачена як національним, так і міжнародним законодавством, зарубіжною практикою тощо.

Додамо, що питання, які стали предметом розгляду Конституційним Судом України, охоплюються започаткованою НСПП широкою дискусією із залученням соціальних партнерів, експертів, науковців і практиків у цій сфері щодо вироблення нової моделі вирішення колективних трудових спорів. Створена робоча група, яка працює над проектом закону "Про колективні трудові спори".

Висновки. З огляду на викладене, ураховуючи чинне нормативно-правове регулювання порушеного питання, проведений системний аналіз національного законодавства та вивчені джерела права й наукової доктрини, дає змогу дійти таких висновків:

1. Колективні трудові спори мають ознаки як "спору про права", так і "спорів про інтереси". До таких спорів застосовується примирно-арбітражний порядок вирішення, правовий механізм якого визначено спеціальним законодавчим актом – Законом України "Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)", який кореспондується з міжнародно-правовими актами, що є складовою законодавства України.

2. "Спори про інтереси" вирішуються за допомогою примирних процедур, на які, на нашу думку, не повинна поширюватися юрисдикція судів. Такі спори мають вирішуватись у позасудовому порядку.

3. Частина колективних трудових спорів, які включають вимоги щодо виконання колективного договору, угоди, або окремих їхніх положень чи невиконання вимог законодавства про працю (п.п. "в" та "г" ст. 2 Закону України "Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)"), є "спорами про права", ототожнюються з поняттям "юридичний спір". На такі спори поширюється юрисдикція судів.

4. На нашу думку, окрім визначених законом випадків безпосереднього звернення до суду, на колективні трудові "спори про право", що мають ознаки юридичного спору, поширюється обов'язковий досудовий порядок врегулювання спору.

5. Відповідно до практики ЄСПЛ, примирно-арбітражний порядок вирішення колективних трудових спорів не свідчить про обмеження доступу до правосуддя. Право на доступ до суду не є абсолютним. Воно може бути врегульоване національними процедурами для забезпечення ефективності відправлення правосуддя.

Список використаних джерел

1. Коссаєв С. М. Особливості судочинства в справах, які виникають з трудових правовідносин : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.03. – Львів, 2008. – 186 с. ; Марочкін І. Є. Проблеми доступності судової влади: соціально-правовий аналіз / І. Є. Марочкін [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.scourt.gov.ua/clients/vs.nsf/0/56267D170B5E60C0C325726D003EA0A7>; Пушкар Е. Г. Право на обращение в суд за судебной защитой : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.03 / Пушкар Е. Г. – Львов, 1983. – 332 с.; Сокол М. В. Порядок вирішення колективних трудових спорів і конфліктів в Україні : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Сокол М. В. – Київ, 2010. 223 с.; Сонін О. Є. Судовий захист учасників колективних трудових відносин. Ученые записки Таврич. нац. ун-та им. В. И. Вернадского. Серия: Юридические науки. – 2009. Т. 22 (61), № 1.С. 165-172 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://archive.nbuv.gov.ua/portal/natural/uztnu/law/2009_1/165-172.pdf; Терещенко В. О. Соціально-економічні права людини у сфері праці як один із основних напрямів судового захисту загальних прав людини та громадянства / В. О. Терещенко // Форум права. – 2011. – № 1. – С. 1018–1023 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/FP/2011-1/11tvoltg.pdf>; Трунген Й. Вирішення правових спорів у Швеції : Resolution of Labour Disputes Ukraine / Й. Трунген. – Київ, 2013. – 19 с.; Харчук Р. С. Класифікація та значення форм захисту трудових прав працівників // Форум права. – 2011. – № 1. – С. 1073–1077

[Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/FP/2011-1/11xrtpp.pdf>; Чанишева Г. І. Колективні відносини у сфері праці: теоретичні та практичні проблеми правового регулювання : дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05 / Г. І. Чанишева. – Одеса, 2001. – 419 с.

2. Сакара Н. Ю. Зміст та правова природа юридичного спору / Н. Ю. Сакара // Наук. вісн. Ужгородськ. нац. ун-ту. Серія "Право". – 2017. – Вип. 46. – Т. 1. – С. 63–68.

3. Професійне примирення у колективних трудових спорах: практ. посіб. / Кевін Фуллі, Мев Кронін; Група технічної підтримки з питань гідної праці і Бюро МОП для країн Центральної та Східної Європи. – Будапешт: МОП, 2015. – С. 13–14.

4. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): Закон України від 3 березня 1998 р. № 137/98-ВР, зі змінами [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/137/98-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення: 03.04.2023).

5. Collective bargaining in the public service: A way forward – General Survey concerning labour relations and collective bargaining in the public service, ILO, Geneva, 2013.

6. Про валюту та валютні операції: Закон України від 21 червня 2018 року № 2473-VIII [Електронний ресурс]. – Режим доступу: LIGA: ZAKON (ligazakon.net), (дата звернення: 03.04.2023).

7. Про інтеграцію: Закон України від 5 червня 2003 року № 898-IV [Електронний ресурс]. – Режим доступу: rada.gov.ua (дата звернення: 03.04.2023).

8. Про медіацію: Закон України від 16 листопада 2021 року № 1875-IX [Електронний ресурс]. – Режим доступу: rada.gov.ua (дата звернення: 03.04.2023).

9. Постанова Великої Палати Верховного Суду від 17 вересня 2019 року у справі № 904/4107/18. Проведення № 12-68с19 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakononline.com.ua/court-decisions/show/85412925> (дата звернення: 03.04.2023); Постанова Великої Палати Верховного Суду від 26 червня 2019 року у справі № 174/580/16-ц [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://verdictum.ligazakon.net/document/82997492> (дата звернення: 03.04.2023).

10. Посібник з європейського права з питань доступу до правосуддя [Електронний ресурс]. – Режим доступу: Handbook on European law relating to access to justice (Ukrainian) (coe.int) (дата звернення: 03.04.2023).

11. Навчально-методичний посібник для тренерів навчального курсу для суддів "Застосування Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод та практики європейського суду з прав людини при здійсненні правосуддя" / упоряд. Т. І. Фулей. – Київ, ВАТЕ, 2017. – 192 с. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcjpcglclefindmkaj/https://www.osce.org/files/f/documents/1/8/357581.pdf> (дата звернення: 03.04.2023).

12. Рішення Європейського Суду з Прав Людини. Друга секція. "Ромашов проти України". (Заява № 67534/01) від 27 липня 2004 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/980_227#Text (дата звернення: 04.04.2023).

13. Європейська соціальна хартія (переглянута) від 3 травня 1996 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://conventions.coe.int/Treaty/EN/Treaties/PDF/Ukrainian/163-Ukrainian.pdf> (дата звернення: 04.04.2023).

14. Конвенція МОП № 154 "Про сприяння колективним переговорам" від 19 червня 1981 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_006#Text (дата звернення: 04.04.2023).

15. Рекомендація МОП № 163 "Щодо сприяння колективним переговорам" від 3 червня 1981 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_274#Text (дата звернення: 04.04.2023).

16. Рекомендація МОП щодо трудових відносин 2006 р. (R № 198) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/genericdocument/wcms_748379.pdf (дата звернення: 04.04.2023).

17. Рекомендація № R (81)7 Комітету Міністрів Ради Європи державам-членам щодо заходів, які полегшують доступ до правосуддя [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcjpcglclefindmkaj/https://court.gov.ua/userfiles/08.pdf> (дата звернення: 04.04.2023).

18. Рекомендація Rec (2002) 10 Комітету Міністрів Ради Європи державам-членам щодо медіації в цивільних справах. Ухвалена Комітетом Міністрів Ради Європи на 808 засіданні заступників міністрів 18 вересня 2002 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcjpcglclefindmkaj/https://supreme.court.gov.ua/userfiles/Rec_2002_10_2002_09_18_1.pdf (дата звернення: 04.04.2023).

19. Венедіктов С. В. Трудове право Сполучених Штатів Америки : монографія / С. В. Венедіктов. – Київ: Ніка-Центр, 2018. – С. 157 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://www.academia.edu/37684740/%D0%92%D0%B5%D0%BD%D0%B5%D0%B4%D1%96%D0%BA%D1%82%D0%BE%D0%B2_%D0%A1_%D0%92_%D0%A2%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%BE%D0%B2%D0%B5_%D0%BF%D1%80%D0%B0%D0%B2%D0%BE_%D0%A1%D0%BF%D0%BE%D0%BB%D1%83%D1%87%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D1%85_%D0%A8%D1%82%D0%B0%D1%82%D1%96%D0%B2_%D0%90%D0%BC%D0%B5%D1%80%D0%B8%D0%BA%D0%B8_%D0%BC%D0%BE%D0%BD%D0%BE%D0%B3%D1%80%D0%B0%D1%84%D1%96%D1%8F

20. Industrial Relations & Conflict Management. Mediation in Collective Labor Conflicts / Martin C. Euwema, Francisco J. Medina, Ana Belén García, Erica Romero Pender / Editors. – P. 328 [Електронний ресурс]. – Режим

доступу: <https://library.oapen.org/bitstream/handle/20.500.12657/23053/1007105.pdf;jsessionid=68A48413414B024045D1139E766243F5?sequence=1> (дата звернення: 04.04.2023).

References

- Kossak S. M. (2008). Osoblyvosti sudochynstva v spravakh, yakyy vykyayut' z trudovykh pravovidnosyn (kandydat-s'ka dysertatsiya). L'vivs'kyy natsional'nyy universytet imeni Ivana Franka, L'viv. (in Ukrainian); Kevin Fouli, Mev Kronin (2015) Profesiyne prymyrennya u kolektyvnykh trudovykh sporakh: praktychnyy posibnyk [Occupational conciliation in collective employment disputes: a practical guide]. Budapesht: MOP, Hrupa tekhnichnoyi pidtrymky z pytan' hidnoyi pratsi i Byuro MOP dlya krayin Tsentral'noyi ta Skhidnoyi Yevropy. (in Ukrainian); Pushkar Ye. G. (1983) Pravo na obrashcheniye v sud za sudebnoy zashchitoi (doktorskaya dissertatsiya). L'vovskiy ordena Lenina gosudarstvennyy universitet imeni Ivana Franko, L'vov. (in Ukrainian); Sokol M. V. (2010) Poryadok vyreshennya kolektyvnykh trudovykh sporiv i konfliktiv v Ukraini. (kandydat-s'ka dysertatsiya). In-t derzhavy i prava im. V. M. Korets'koho NAN Ukrainy, Kyiv. (in Ukrainian); Sonin O. Y. (2009) Sudovyy zakhyst uchasykh kolektyvnykh trudovykh vidnosyn [Judicial protection of participants in collective labor relations]. Uchenye zapysky Tavricheskoho natsional'nogo unyversyteta ym. V. Y. Vernadskoho Serya: Yurydicheskye nauky [Scholarly notes of the Tavrichesky National University named after V. I. Vernadsky. Series: Legal sciences.] T. 22 (61), № 1. S. 165–172. http://archive.nbuv.gov.ua/portal/natural/uztnu/law/2009_1/165-172.pdf. (in Ukrainian); Kolektyvni vidnosyny u sferi pratsi: teoretychni ta praktychni problemy pravovoho rehulyuvannya (Doktors'ka dysertatsiya). Nats. un-t "Odes. yuryd. akad.", Odesa. (in Ukrainian).
- Sakara N. Y. (2017) Zmist ta pravova pryroda yurydychnoho sporu. [Content and legal nature of the legal dispute]. Naukovyy visnyk Uzhhorods'koho natsional'nogo universytetu. Seriya "Pravo" [Scientific Bulletin of the Uzhhorod National University. "Law" series.] Vyp. 46. Tom 1. S. 63–68. (in Ukrainian).
- Profesiyne prymyrennya u kolektyvnykh trudovykh sporakh: praktychnyy posibnyk [Occupational conciliation in collective employment disputes: a practical guide]. Budapesht: MOP, Hrupa tekhnichnoyi pidtrymky z pytan' hidnoyi pratsi i Byuro MOP dlya krayin Tsentral'noyi ta Skhidnoyi Yevropy. (in Ukrainian);
- Pro poriadok vyreshennya kolektyvnykh trudovykh sporiv (konfliktiv), Zakon Ukrainy № 137/98-VR (1998), <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/137/98-%D0%B2%D1%80#Text> (in Ukrainian).
- Collective bargaining in the public service: A way forward – General Survey concerning labour relations and collective bargaining in the public service, ILO, Geneva, 2013.
- Pro valyutu ta valyutni operatsiyi, Zakon Ukrainy № 2473-VIII (2018). Pro valyutu i valyutni operatsiyi | LIGA:ZAKON (ligazakon.net) (in Ukrainian).
- Pro ipoteku, Zakon Ukrainy № 898-IV (2003) (rada.gov.ua) (in Ukrainian).
- Pro mediatysiu, Zakon Ukrainy № 1875-IX (2021) (rada.gov.ua) (in Ukrainian).

9. Postanova Velykoyi Palaty Verkhovnoho Sudu vid 17 veresnya 2019 roku u spravi № 904/4107/18. Provdzhennya № 12-68hs19. URL: <https://zakononline.com.ua/court-decisions/show/85412925> (data zvernennya: 03.04.2023); Postanova Velykoyi Palaty Verkhovnoho Sudu vid 26 chervnya 2019 roku u spravi № 174/580/16-ts. URL: <https://verdictum.ligazakon.net/document/82997492> (data zvernennya: 03.04.2023) (in Ukrainian).

10. Posibnyk z yevropeys'koho prava z pytan' dostupu do pravosuaddya. (2016) [Handbook on European law relating to access to justice] (coe.int) (in Ukrainian).

11. Navchal'no-metodychnyy posibnyk dlya treneriv navchal'noho kursu dlya suddiv "Zastosuvannya Konventsiyi pro zakhyst prav lyudyny i osnovopolozhnykh svobod ta praktyky yevropeys'koho sudu z prav lyudyny pry zdysnenni pravosuaddya" [Educational and methodological manual for trainers of the training course for judges "Application of the Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms and Practice of the European Court of Human Rights in the Administration of Justice"] (2017). Kyiv, VAITE. (in Ukrainian)

12. Rishennya Yevropeys'koho Sudu z Prav Lyudyny. Druha sektsiya. "Romashov proty Ukrainy". (Zayava № 67534/01) vid 27 lypnya 2004 roku. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/980_227#Text. (in Ukrainian).

13. Yevropeys'ka sotsial'na khartiya (perehlyanuta) (1996). <http://conventions.coe.int/Treaty/EN/Treaties/PDF/Ukrainian/163-Ukrainian.pdf>. (in Ukrainian).

14. Pro spryannya kolektyvnym perehovoram, Konventsiya ILO № 154 (1981) https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_006#Text. (in Ukrainian).

15. Shchodo spryannya kolektyvnym perehovoram, Rekomendatsiya ILO № 163 (1981). https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_274#Text (in Ukrainian).

16. Shchodo trudovykh vidnosyn, Rekomendatsiya ILO № 198 (2006). https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/genericdocument/wcms_748379.pdf (in Ukrainian).

17. Shchodo zakhodiv, yakyy polehshuyut' dostup do pravosuaddya, Rekomendatsiya № R (81)7 Komitetu Ministriv Rady Yevropy derzhavam-chlenam chrome-extension: //efaidnbmnnnibpcajpcglcfindmkaj/ <https://court.gov.ua/userfiles/08.pdf>. (in Ukrainian).

18. Shchodo mediatysiyi v tsyvil'nykh spravakh, Rekomendatsiya Komitetu Ministriv Rady Yevropy derzhavam-chlenam ukhvalena Komitetom Ministriv Rady Yevropy Rec 10 (2002) chrome-extension: //efaidnbmnnnibpcajpcglcfindmkaj/ https://supreme.court.gov.ua/userfiles/Rec_2002_10_2002_09_18_1.pdf. (in Ukrainian).

19. Venediktov S. V. (2018) Trudove pravo Spoluchenykh Shtativ Ameriky [Labor Law of the United States of America : Monograph]: monohrafiya. Kyiv : Nika-Tsentr. (in Ukrainian)

20. Industrial Relations & Conflict Management. Mediation in Collective Labor Conflicts / Martin C. Euwema, Francisco J. Medina, Ana Belén García, Erica Romero Pender / Editors., P. 328 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://library.oapen.org/bitstream/handle/20.500.12657/23053/1007105.pdf;jsessionid=68A48413414B024045D1139E766243F5?sequence=1> (in English)

Надійшла до редколегії 23.05.23

D. Kukhniuk, PhD (Law)
ORCID ID: 0000-0003-2294-4945
Head of the National Mediation and Conciliation Service,
S. Zapara, Dr. Sc. (Law), Prof.
ORCID ID: 0000-0002-3586-906X
First Deputy Head of the National Mediation and Conciliation Service

LEGAL NATURE AND PROCEDURE OF SETTLEMENT OF COLLECTIVE LABOR DISPUTES

The purpose of the study is a comprehensive analysis of current theoretical and practical problems related to the nature of legal disputes in the field of collective labor dispute resolution in Ukraine and the development of a modern approach to the procedure for resolving such disputes. The task of this article is based on the research of issues related to the establishment of a legal relationship between the definition of "legal dispute" and the concept of "collective labor dispute"; analysis in this connection that is of the nature of collective labor disputes; elucidation of the peculiarities of "pre-trial" and "out-of-court" settlement of a collective labor dispute"; judicial review of collective labor disputes; expression of a position regarding the understanding of the nature and procedure for resolving collective labor disputes.

During the conducted research based on a synergistic approach of methodological interaction, theoretical methods of systematic analysis of the main definitions related to the subject of the article, explanation of the position of the authors of the publication taking into account the comparison of national and foreign practice of resolving labor conflicts and empirical methods, in particular, observation, as well as the description of issues were used being covered by the purpose of publication.

Results. Thus, according to the authors, collective labor disputes have characteristics of both "dispute about rights" and "dispute about interests". A conciliation and arbitration procedure is used for the disputes, the legal mechanism of which is defined by a special legislative act - the Law of Ukraine "On the procedure for resolving collective labor disputes (conflicts)", that, being part of the legislation of Ukraine, corresponds to international legal acts. "Disputes of interest" are resolved through conciliation procedures, which, in our opinion, should not be subject to the jurisdiction of the courts. Such disputes should be resolved out of court. Part of collective labor disputes, which include requirements for the implementation of a collective agreement, contact, or individual provisions thereof, or non-fulfillment of the requirements of labor legislation (subpara. "c" and "d" of Article 2 of the Law of Ukraine "On the procedure for resolving collective labor disputes (conflicts)") are "disputes about rights", identified with the concept of "legal dispute". Courts have jurisdiction over such disputes.

Conclusions. In addition to the legally defined cases of direct appeal to the court, collective labor "disputes about the right" that have the characteristics of a legal dispute, are subject to a mandatory pre-trial dispute settlement procedure. According to the practice of the ECHR, the conciliation and arbitration procedure for resolving collective labor disputes does not indicate a limitation of access to justice. The right of access to a court is not absolute. It can be regulated by national procedures to ensure the effectiveness of the administration of justice.

Keywords: collective labor dispute, dispute about law, dispute about interests, legal dispute, pre-trial procedure for resolving labor disputes, out-of-court procedure for resolving labor disputes.