

– Вести належну документацію. Вся документація, пов'язана з трудовими відносинами, повинна бути оформлена належним чином.

Важливо розуміти, що трудові відносини в умовах воєнного стану є динамічними й можуть змінюватися залежно від ситуації. Тому як працівники, так і роботодавці повинні бути готові до адаптації до нових умов.

Список використаних джерел:

1. Кодекс законів про працю: Закон України від 26.07.1996 р. № 322-08. *Відомості Верховної Ради України 1971 року*. Додаток до № 50. ст. 375. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text08#Text>
2. Обушенко Н. М., Межевська Л. В. Якісний та ефективний вплив міжнародно-правових актів на формування трудового законодавства в Україні. *Науковий вісник Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ*. 2022. № 4 (119). С. 151-156.
3. Обушенко Н. М., Межевська Л. В. Підзаконні нормативно-правові акти у системі трудового законодавства. *Актуальні питання у сучасній науці*. 2024. № 2(20). С. 488-498.

Володимир КИЯН,
завідувач кафедри
цивільно-правових дисциплін
Дніпровського державного
університету внутрішніх справ,
кандидат юридичних наук, доцент

Валерія СЕМАКОВА,
здобувач вищої освіти
Дніпровського державного
університету внутрішніх справ

ЩОДО ОКРЕМИХ ПИТАНЬ ВРЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВОГО КОНФЛІКТУ (СПОРУ) В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

Сучасне трудове законодавство відзначається високою динамічністю та значною кількістю нормативно-правових актів, які адаптуються до нинішніх реалій України. Це вимагає постійного вдосконалення органів, що займаються розглядом індивідуальних трудових спорів. Воєнні дії та пов'язані з ними непередбачувані зміни в правовому полі створюють труднощі під час неоднакового застосування судами норм трудового законодавства, що може спричиняти неоднозначне тлумачення правових норм.

Зростання кількості розбіжностей між сторонами трудового договору спонукало законодавців шукати баланс, спрямований на зменшення навантаження на судову систему. Для цього були вдосконалені окремі механізми врегулювання трудових розбіжностей (спорів), а також для

захисту порушених, оспорюваних або невизнаних прав учасників трудових відносин.

У листопаді 2021 року до Кодексу законів про працю України [1] (далі – КЗпП) була внесена стаття 222¹, яка передбачає можливість вирішення трудових конфліктів за допомогою позасудової процедури медіації.

Термін «медіація» відповідно до ст. 1 Закону від 16.11.2021 р. «Про медіацію» розглядається як позасудова добровільна, конфіденційна, структурована процедура, під час якої сторони за допомогою медіатора (медіаторів) намагаються запобігти виникненню або врегулювати конфлікт (спір) шляхом переговорів [2].

Сторони трудового договору можуть звернутися до медіатора для укладення угоди про проведення медіації та врегулювання спору. Такий підхід може замінити прямі переговори між працівником і роботодавцем, уникаючи передачі справи на розгляд уповноважених органів. Процедура здійснюється на добровільній основі. У разі невиконання або неналежного виконання угоди за результатами медіації сторони мають право передати спір на розгляд комісії з трудових спорів (далі – КТС) або до суду.

Попри розвиток медіації досудове врегулювання за допомогою КТС залишається одним із найпоширеніших методів вирішення індивідуальних трудових спорів. Цей спосіб передбачає розгляд розбіжностей на рівні підприємства, установи або організації без звернення до суду.

Відповідно до статті 224 КЗпП КТС є обов’язковим первинним органом, що розглядає трудові спори, які виникають у межах компетенції роботодавця [1].

Однак може виникнути хибне уявлення, що працівник зобов’язаний спочатку звернутися до КТС, а лише у разі незадоволення її рішенням подавати позов до суду. Відповідно до п. 8 Постанови Пленуму Верховного Суду України «Про застосування Конституції України при здійсненні правосуддя» з урахуванням конституційної норми, згідно з якою правосуддя в Україні здійснюється виключно судами, юрисдикція яких поширюється на всі правовідносини, що виникають у державі (ст. 124 Конституції), суди підвідомчі всі справи, що стосуються захисту прав і свобод громадян. Суд не має права відмовити у прийнятті позову або скарги лише на підставі того, що спір може бути розглянутий у передбаченому законом досудовому порядку [3].

Таким чином, працівник має право одразу звернутися до суду, оминаючи звернення до КТС, і це не може бути підставою для відмови у прийнятті позову або відкритті провадження.

Варто враховувати сучасні реалії, в яких перебуває Україна в умовах воєнної агресії. Відповідно до Закону України «Про організацію трудових відносин в період воєнного стану» [4] та статей 43 і 44 Конституції України запроваджено обмеження конституційних прав і свобод громадян. В умовах

особливого правового режиму КТС не може бути створена чи функціонувати для розгляду спорів і захисту інтересів працівників.

У правовій державі право на судовий захист залишається одним із основоположних прав людини.

Сьогодні порушені трудові права можуть розглядатися у рамках наказного або позовного провадження, вибір якого залежить від характеру справи. Наказне провадження застосовується у випадках, коли вимога стосується стягнення незначних грошових сум, щодо яких відсутній спір або про його наявність заявнику невідомо. Наприклад, згідно з п. 1 ст. 161 Цивільного процесуального кодексу України судовий наказ може бути виданий для стягнення нарахованої, але не виплаченої заробітної плати та середнього заробітку за затримку розрахунку [5].

Водночас більшість трудових спорів вирішується через позовне провадження, оскільки наявність спору переважає у трудових правовідносинах.

Важливо зазначити зміни у строках звернення до суду щодо трудових спорів, закріплені у ст. 233 КЗпП України. Загальний строк звернення залишився незмінним, але уточнено строки для вимог про виплату всіх сум, які належать працівникові при звільненні. Тепер цей строк становить три місяці з моменту отримання письмового повідомлення про нараховані та виплачені суми (стаття 116).

Таким чином, механізми позасудового, досудового та судового вирішення трудових спорів в Україні досі не отримали чіткої інституційної структури. Для підвищення ефективності законодавства необхідне систематичне його вдосконалення з урахуванням змін у правовій базі та сучасних тенденцій національної правової доктрини.

Список використаних джерел:

1. Кодекс законів про працю України: Закон УРСР від 10.12.1971 р. № 322-VIII. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08><https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#n1195>.
2. Про медіацію: Закон України від 16.11.2021 р. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1875-20#top>.
3. Про застосування Конституції України при здійсненні правосуддя: Постанова Пленуму Верховного Суду України 01.11.1996 р. № 9. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-96#Text>.
4. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України від 15.03.2022 р. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text>.
5. Цивільний процесуальний кодекс України від 18.01.2004 р. № 1618-IV. URL : https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1618-15?find=1&text=%D0%BD%D0%B0%D0%BA%D0%B0%D0%B7%D0%BD%D0%B5#w1_2.