

УДК 349.3

DOI <https://doi.org/10.32782/chern.v1.2023.10>**Г. І. Чанишева**

доктор юридичних наук, професор,  
член-кореспондент Національної академії правових наук України,  
завідувачка кафедри трудового права  
та права соціального забезпечення  
Національного університету «Одеська юридична академія»  
[orcid.org/0000-0003-1852-8068](https://orcid.org/0000-0003-1852-8068)

## ЩОДО СУДОВОГО ПОРЯДКУ ВИРІШЕННЯ КОЛЕКТИВНИХ ТРУДОВИХ СПОРІВ (КОНФЛІКТІВ)

У статті розглядаються питання про правову природу колективних трудових спорів (конфліктів) і можливості судового порядку їх вирішення, а також відповідність Конституції України (конституційність) приписів абзацу першого частини першої статті 7 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)».

З'ясовано правову природу видів колективного трудового спору (конфлікту), передбачених статті 2 зазначеного Закону. Встановлено, що передбачені пунктами «а» і «б» ст. 2 Закону колективні трудові спори (конфлікти) про встановлення нових або зміну існуючих соціально-економічних умов праці та виробничого побуту (п. «а») і укладення чи зміну колективного договору, угоди (п. «б») не мають ознак юридичного спору. Ці спори стосуються інтересів сторін, а не конкретного суб'єктивного права, передбаченого чинним законодавством або договорами про працю. У такому випадку право на позов не виникає, оскільки йдеться про встановлення суб'єктивних прав і обов'язків на майбутнє, ще не закріплених в актах чинного законодавства та договорах про працю. Для вирішення таких спорів застосовується примирно-посередницька процедура відповідно до абзацу першого частини першої статті 7 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)».

Проаналізовано судову практику щодо розгляду колективного трудового спору (конфлікту) про визнання недійсними змін до колективного договору. Підтримано позицію Верховного Суду, інших судів про те, що цей спір належить до спорів непозовного провадження і на нього юрисдикція суду не поширюється. У зв'язку з цим зроблено висновок про відсутність підстав для визнання такими, що не відповідають статтям 8, 55, 64, 124 Конституції України приписів абзацу першого частини першої статті 7 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)».

Зазначено про необхідність переосмислення усталеного в науці трудового права підходу, який знайшов відображення й у судовій практиці, що всі передбачені ст. 2 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» види колективного трудового спору (конфлікту) не мають ознак юридичного спору і є спорами непозовного провадження. Обґрунтовано висновок, що колективні трудові спори (конфлікти) про виконання колективної угоди, колективного договору або окремих їх положень та про невиконання вимог законодавства про працю можуть бути віднесені до юридичних спорів і тому їх вирішення в судовому порядку слід визнати можливим.

**Ключові слова:** колективні трудові спори (конфлікти), види колективного трудового спору (конфлікту), правова природа колективних трудових спорів (конфліктів), примирно-посередницька процедура вирішення колективних трудових спорів (конфліктів), судовий розгляд колективних трудових спорів (конфліктів).

### **Chanysheva G. I. CONCERNING THE JUDICIAL PROCEDURE FOR SETTLEMENT OF COLLECTIVE LABOUR DISPUTES (CONFLICTS)**

The article examines the legal nature of collective labour disputes (conflicts) and the possibility of a court order to resolve them, as well as the compliance with the Constitution of Ukraine (constitutionality) of the provisions of the first paragraph of the first part of Article 7 of the Law of Ukraine "On the procedure for resolving collective labour disputes (conflicts)".

The legal nature of the types of collective labour dispute (conflict) provided for in Article 2 of the said Law has been clarified. It was established that the provisions of clauses "a" and "b" of Art. 2 of the Law, collective labour disputes (conflicts) on establishing new or changing existing socio-economic conditions of work and industrial life (clause "a") and concluding or changing collective agreements (clause "b") do not have the characteristics of a legal dispute. These disputes concern the interests of the parties, and not a specific subjective right provided for by applicable law or employment contracts. In such a case, the right to a lawsuit does not arise, since it is about the establishment of subjective rights and obligations for the future, which have not yet been established in the acts of the current legislation and employment contracts. To resolve such disputes, a conciliation and mediation procedure is used in accordance with the first paragraph of the first part of Article 7 of the Law of Ukraine "On the procedure for resolving collective labour disputes (conflicts)".

The judicial practice regarding the consideration of a collective labour dispute (conflict) regarding the invalidation of changes to the collective agreement was analyzed. The position of the Supreme Court and other courts was supported that this dispute belongs to disputes of non-suitable proceedings and the court's jurisdiction does not extend to it. In this regard, it was concluded that there are no grounds for recognizing the provisions of the first paragraph of the first part of Article 7 of the Law of Ukraine "On the procedure for resolving collective labour disputes (conflicts)" as not in accordance with Articles 8, 55, 64, 124 of the Constitution of Ukraine.

It was noted the need to rethink the approach established in the science of labour law, which was also reflected in judicial practice, that all the provisions of Art. 2 of the Law of Ukraine "On the procedure for resolving collective

labour disputes (conflicts)", types of collective labour dispute (conflict) do not have the characteristics of a legal dispute and are disputes of non-suitable proceedings. The conclusion is substantiated that collective labour disputes (conflicts) about the implementation of a collective agreement, a collective agreement or their separate provisions and about non-fulfillment of the requirements of labour legislation can be classified as legal disputes and therefore their resolution in court should be recognized as possible.

*Key words:* collective labour disputes (conflicts), types of collective labour dispute (conflict), legal nature of collective labour disputes (conflicts), conciliation and mediation procedure for solving collective labour disputes (conflicts), judicial review of collective labour disputes (conflicts).

**Постановка проблеми.** Чинним законодавством України встановлена примирно-посередницька процедура вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) згідно із Законом України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» від 03 березня 1998 року №137/98-ВР [1]. Судовий порядок розгляду зазначених спорів (конфліктів) передбачений цим Законом і процесуальним законодавством тільки в окремих випадках. Водночас у судовій практиці мають місце звернення до суду з позовами про вирішення окремих видів колективних трудових спорів (конфліктів) всупереч положенням ст. 7 «Послідовність розгляду і вирішення колективного трудового спору (конфлікту)» Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)». Прикладом є позов Первинної профспілкової організації Незалежної профспілки гірників України Публічного акціонерного товариства «АрселорМіттал Кривий Ріг», Первинної профспілкової організації Криворізької міської профспілки працівників промисловості Публічного акціонерного товариства «АрселорМіттал Кривий Ріг», Первинної профспілкової організації Всеукраїнської профспілки працівників науки, виробництва та фінансів Публічного акціонерного товариства «АрселорМіттал Кривий Ріг» (позивачі) до Публічного акціонерного товариства «АрселорМіттал Кривий Ріг», Первинної організації профспілки трудящих металургійної і гірничодобувної промисловості України про визнання недійсними змін до колективного договору. У зв'язку з цим потребують ґрунтовного аналізу такі проблемні питання: чи мають колективні трудові спори (конфлікти) ознаки юридичного спору і чи можливе їх вирішення в судовому порядку без дотримання приписів ст. 7 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)».

**Аналіз останніх досліджень та публікацій.** Проблеми правового регулювання вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) досліджуються в наукових працях Н.Б. Болотіної, В.Я. Бурака, С.І. Запари, М.І. Іншина, П.Д. Пилипенка, М.В. Сокол, М.П. Стадника, О.М. Ярошенка та ін. Теоретичні та практичні аспекти вирішення зазначених спорів досліджені в дисертаціях на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук В.М. Дейнеки «Примирні процедури вирішення трудових спорів (2015) [2],

О.В. Пасечник «Вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) за законодавством України та окремих зарубіжних країн» (2021) [3] та ін. Водночас питання можливого судового вирішення окремих видів колективних трудових спорів (конфліктів) не були предметом спеціального дослідження в сучасній науці трудового права.

**Мета статті.** Метою статті є визначення правової природи колективних трудових спорів (конфліктів) і можливостей їх судового вирішення, а також відповідності Конституції України (конституційності) приписів абзацу першого частини першої статті 7 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)».

**Виклад основного матеріалу дослідження.** У ст. 2 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» колективний трудовий спір (конфлікт) визначається як розбіжності, що виникли між сторонами соціально-трудова відносин, щодо: а) встановлення нових або зміни існуючих соціально-економічних умов праці та виробничого побуту; б) укладення чи зміни колективного договору, угоди; в) виконання колективного договору, угоди або окремих їх положень; г) невиконання вимог законодавства про працю.

Для відповіді на питання, чи має колективний трудовий спір (конфлікт), поняття якого визначено у ст. 2 Закону, ознаки юридичного спору, варто звернутися до класифікації трудових спорів, яка здійснюється в науковій і навчальній літературі. Саме класифікація трудових спорів є важливою передумовою для правильного і швидкого з'ясування їх підвідомчості.

У сучасній літературі основними є класифікації трудових спорів за двома підставами залежно від:

1) суб'єктів спору (кількості працівників, які беруть участь прямо або непрямо у трудовому спорі);

2) предмету (характеру) спору.

За суб'єктним критерієм виокремлюються індивідуальні та колективні трудові спори. Чинне законодавство України про вирішення трудових спорів ґрунтується саме на цій класифікації.

В науці трудового права індивідуальні трудові спори за предметом спору поділяються на спори про застосування чинного трудового законодавства (юридичні спори) і спори про встановлення

або зміну умов праці (економічні спори). В останньому випадку йдеться про встановлення нових умов праці або їх зміну, не врегульованих законодавством або іншим актом.

Індивідуальні трудові спори як спори юридичного характеру, що виникають у зв'язку із застосуванням і тлумаченням чинних норм права, іноді називають конфліктами права; колективні трудові спори (конфлікти) мають назву конфліктів інтересів. Зокрема це стосується і колективних трудових спорів (конфліктів) про встановлення нових або зміну існуючих умов праці (економічні спори), що пов'язані, як правило, з вимогами сторін встановити кращі умови праці, ніж це передбачено законом або іншим нормативно-правовим актом, колективною угодою або договором.

Отже, індивідуальні трудові спори про право (юридичні спори) виникають у зв'язку із застосуванням законів, інших нормативно-правових актів про працю, колективних угод, колективного договору, трудового договору. Такі трудові спори є результатом порушення трудових прав працівника або припущенням працівника, що роботодавець порушує його трудові права та ін.

При розгляді зазначених трудових спорів здійснюється захист трудових прав працівника або констатується правомірність дій роботодавця. Розгляд індивідуальних трудових спорів про право здійснюється уповноваженим юрисдикційним органом (комісією з трудових спорів, судом) за заявою (позовом) особи, яка вважає, що її право порушено. Тому такі спори прийнято називати ще позовними.

Для зазначених спорів передбачена можливість їх розгляду безпосередньо в судовому порядку, мінуючи комісію з трудових спорів, виходячи з положень статей 8, 55, 124 Конституції України.

Що стосується предмету колективного трудового спору, що виник між Первинною профспілковою організацією Незалежної профспілки гірняків України Публічного акціонерного товариства «АрселорМіттал Кривий Ріг», Первинною профспілковою організацією Криворізької міської профспілки працівників промисловості Публічного акціонерного товариства «АрселорМіттал Кривий Ріг», Первинною профспілковою організацією Всеукраїнської профспілки працівників науки, виробництва та фінансів Публічного акціонерного товариства «АрселорМіттал Кривий Ріг» (позивачі) та Публічним акціонерним товариством «АрселорМіттал Кривий Ріг», Первинною організацією профспілки трудящих металургійної і гірничодобувної промисловості України, про визнання недійсними змін до колективного договору, то в цьому випадку не йдеться про застосування чинного законодавства. Цей спір не можна визнати юридичним, оскільки він виникає з приводу змін до колективного договору і тому,

виходячи з вищезазначеного, є спором про інтереси, а не про право. Такий спір має своїм предметом не наявні, а майбутні трудові права і обов'язки сторін колективного договору (колективних трудових правовідносин щодо укладення чи зміни колективного договору). У цьому випадку не відбувається порушення трудових прав (як дійсного, так і такого, що припускається), а розбіжності виникають з приводу реалізації законних інтересів сторін, які можуть бути задоволені при зміні існуючих умов праці.

Як відзначається в літературі, при вирішенні спорів про встановлення нових або зміну існуючих умов праці сторони набувають нових трудових прав або змінюють існуючі трудові права, тим самим реалізуючи свої інтереси. Реалізація інтересів сторін такого спору найбільш є реальною при досягненні балансу їх інтересів [4, с. 21].

15 квітня 2021 року Верховний Суд у складі колегії суддів Третньої палати Касаційного цивільного суду прийняв постанову в цивільній справі №210/3062/20 (провадження № 61-17428св20) про визнання недійсними змін до колективного договору, якою касаційна скарга зазначених вище позивачів була залишена без задоволення, ухвала Дзержинського районного суду м. Кривого Рогу Дніпропетровської області від 01.06.2020 та постанова Дніпровського апеляційного суду від 20.10.2020 були залишені без змін у зв'язку з відсутністю підстав для скасування судового рішення. У постанові колегії суддів зазначається, що колективні трудові спори, на відміну від індивідуальних, це спори непозовного провадження між найманими працівниками, трудовим колективом (профспілкою) і власником або уповноваженим ним органом, в яких ідеться про зіткнення інтересів сторін трудових правовідносин. А тому до таких спорів застосовується примірно-третейський порядок вирішення, правовий механізм якого визначено Законом України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)».

Позиція Верховного Суду в зазначеній цивільній справі про визнання недійсними змін до колективного договору заслуговує на підтримку.

Що стосується видів колективних трудових спорів, передбачених у пунктах «а» і «б» статті 2 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», то їх предметом не є застосування чинного законодавства, оскільки йдеться про встановлення нових або зміну існуючих соціально-економічних умов праці та виробничого побуту і укладення чи зміну колективного договору, угоди. У зазначених випадках «взаємні права та обов'язки» між учасниками колективних трудових правовідносин ще не виникли, вони ще тільки встановлюються на майбутнє. Тому і право на позов у такому випадку

не виникає, а суд не має підстав для розгляду спору шляхом застосування чи тлумачення чинного законодавства, оскільки ще не встановлені суб'єктивні трудові права та обов'язки, щодо яких можна було зробити висновок про їх порушення.

Колективні трудові спори (конфлікти) про інтереси, за логікою речей, повинні вирішуватися шляхом досягнення угоди між сторонами. Оскільки колективний трудовий спір про внесення змін до колективного договору належить саме до таких спорів, то ст. 7 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» абсолютно логічно передбачено його вирішення примирною комісією, що створюється із представників сторін для досягнення угоди між ними. У разі неприйняття примирною комісією рішення у строки, встановлені статтею 9 цього Закону, цей спір вирішується трудовим арбітражем.

У частині третій ст. 124 Конституції України [5] зазначається про те, що юрисдикція судів поширюється на будь-який юридичний спір та будь-яке кримінальне провадження. Однак колективний трудовий спір про зміну колективного договору не має ознак юридичного спору, у зв'язку з чим на нього юрисдикція судів не поширюється.

Для вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) застосовуються дві основні процедури, використовуючи які сторони спору здатні вирішити розбіжності, що виникли між ними: примирна і посередницька. В рамках примирної процедури вирішення розбіжностей здійснюється безпосередньо сторонами спору шляхом досягнення узгодженого рішення. У посередницькій процедурі рішення, обов'язкове для сторін спору, вноситься третьою особою (особами), незалежними від сторін, які спорять.

У сучасній науці трудового права примирна процедура вирішення колективного трудового спору визначається як розгляд спору в цілях його вирішення примирною комісією, в тому числі за участю незалежного посередника, та (або) в трудовому арбітражі [4, с. 167].

Законом України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» досить докладно врегульовані примирні процедури з вирішення колективних трудових спорів відповідно до міжнародних стандартів. Аналіз змісту Закону свідчить про те, що примирні процедури включають декілька стадій. Примирна процедура вирішення колективного трудового спору (конфлікту) з питань встановлення нових або зміни існуючих соціально-економічних умов праці та виробничого побуту і укладення чи зміни колективного договору, угоди (пункти «а» і «б» ст. 2 Закону) складається з наступних стадій: 1) розгляд спору примирною комісією, в тому числі за участю незалежного посередника; 2) розгляд

спору трудовим арбітражем у разі неприйняття рішення у строки, встановлені ст. 9 Закону.

Примирна процедура вирішення колективного трудового спору (конфлікту) про виконання колективного договору, угоди або окремих їх положень, а також про виконання вимог законодавства про працю (пункти «в» і «г» ст. 2 Закону) передбачає розгляд спору (конфлікту) трудовим арбітражем.

Розгляд колективного трудового спору (конфлікту) про внесення змін до колективного договору як спору про інтереси здійснюється примирною комісією, що складається з однакової кількості представників сторін, є обов'язковою стадією примирної процедури. Основним завданням примирної комісії є вироблення рішення, що може задовольнити сторони колективного трудового спору (конфлікту).

Водночас примирно-посередницька процедура вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) ні в якому разі не може розглядатися як обов'язковий досудовий порядок урегулювання таких спорів. У цьому випадку не можна застосувати за аналогією посилання на порядок вирішення індивідуальних трудових спорів, передбачений главою XV «Індивідуальні трудові спори» чинного Кодексу законів про працю України, нормами якої чітко закріплені досудовий і судовий порядок вирішення зазначених спорів.

Як уже відзначалося, в науці трудового права є поширеною точка зору про віднесення колективних трудових спорів (конфліктів) до конфліктів інтересів, а не конфліктів права. Тобто слід вважати, що всі передбачені ст. 2 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» види колективного трудового спору (конфлікту), не мають ознак юридичного спору і є спорами непозовного провадження. Ця позиція відображена й у зазначеній вище постанові Верховного Суду у складі колегії суддів Третньої палати Касаційного цивільного суду в цивільній справі №210/3062/20 від 15 квітня 2021 року.

Проте така точка зору, як видається, потребує корегування. Якщо ці висновки є правильними щодо колективних трудових спорів (конфліктів), зазначених у пунктах «а» і «б» ст. 2 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», то спори, передбачені у пунктах «в» і «г» цієї статті, а саме колективний трудовий спір (конфлікт) про виконання колективного договору, угоди або окремих їх положень (п. «в») і невиконання вимог законодавства про працю (п. «г»), відрізняються за своєю правовою природою від зазначених вище спорів. Включення до предмету колективного трудового спору (конфлікту) розбіжностей щодо невиконання вимог законодавства про працю є однією з особливостей Закону України «Про порядок вирішення

колективних трудових спорів (конфліктів», що відрізняє його від аналогічних актів окремих зарубіжних країн. Проте чинним законодавством України не передбачений судовий порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) про виконання колективного договору, угоди або окремих їх положень і невиконання вимог законодавства про працю, хоча у зазначених випадках не йдеться про конфлікт інтересів, а має місце саме конфлікт права.

Законом України «Про порядок вирішення колективного трудового спору (конфлікту)» передбачений судовий порядок розгляду: заяви роботодавця або уповноваженої ним особи, організації роботодавців, об'єднання організацій роботодавців про визнання страйку незаконним (ч. 1 ст. 23 Закону); заяви Національної служби посередництва і примирення про вирішення колективного трудового спору (конфлікту) у випадках, передбачених статтею 24 цього Закону і коли рекомендації Національної служби посередництва і примирення щодо вирішення колективного трудового спору (конфлікту) сторонами не враховано (ст. 25 Закону). У частині сьомій ст. 20 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» від 15 вересня 1999 року № 1045-XIV [4] зазначається, що у разі порушення роботодавцями, їх об'єднаннями, органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування умов колективного договору, угоди профспілки, їх об'єднання мають право направляти їм подання про усунення цих порушень, яке розглядається в тижневий термін. У разі відмови усунути ці порушення або недосягнення згоди у зазначений термін профспілки мають право оскаржити неправомірні дії або бездіяльність посадових осіб до місцевого суду. Частиною четвертою ст. 42 зазначеного Закону передбачений розгляд у судовому порядку спорів, пов'язаних з невиконанням роботодавцем обов'язків щодо створення умов діяльності профспілок у порядку, передбаченому колективним договором (угодою) (ч. 2 ст. 42 Закону).

Як перший крок у можливому вирішенні колективних трудових спорів (конфліктів) про невиконання вимог законодавства про працю в судовому порядку видається доцільним доповнити частину сьому ст. 20 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» положенням про право профспілок оскаржити неправомірні дії або бездіяльність посадових осіб, які не виконують вимоги законодавства про працю, до місцевого суду. Пропонується викласти частину сьому ст. 20 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» в такій редакції: «У разі невиконання роботодавцями, їх об'єднаннями, органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування вимог

законодавства про працю, порушення умов колективного договору, угоди профспілки, їх об'єднання мають право направляти їм подання про виконання таких вимог і усунення цих порушень, яке розглядається в тижневий термін. У разі відмови виконати вимоги законодавства про працю, усунути ці порушення або недосягнення згоди у зазначений термін профспілки мають право оскаржити неправомірні дії або бездіяльність посадових осіб до місцевого суду».

Доцільно також доповнити ст. 25 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» щодо судового розгляду заяви Національної служби посередництва і примирення про вирішення колективного трудового спору (конфлікту) у випадках, передбачених статтею 24 цього Закону і коли рекомендації Національної служби посередництва і примирення щодо вирішення колективного трудового спору (конфлікту) сторонами не враховано, такими словами «(крім спорів, зазначених у пунктах «а» і «б» статті 2 цього Закону)». Як вже відзначалося, в цих випадках йдеться про конфлікти інтересів, на які юрисдикція судів не поширюється та які розглядаються і вирішуються відповідно до ст. 7 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)».

Водночас колективні трудові спори (конфлікти), передбачені пунктами «в» і «г» ст. 2 цього Закону України, а саме колективний трудовий спір (конфлікт) про виконання колективного договору, угоди або окремих їх положень (п. «в») та невиконання вимог законодавства про працю (п. «г») мають ознаки юридичного спору і для їх вирішення можна було б застосовувати судовий порядок, виходячи з положень статей 8, 55, 124 Конституції України, ст. 8 Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод.

Як видається, до внесення відповідних змін до Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» та процесуального законодавства сьогодні ще не готові ані законодавець, ані судова практика. Такі колективні трудові спори (конфлікти) можна було б розглядати і вирішувати безпосередньо в судовому порядку на підставі зазначених вище норм Конституції України і Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод із збереженням можливості їх вирішення шляхом застосування примирно-посередницької процедури, передбаченої для цих видів спорів ст. 7 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)». Таким чином можна було б дорівняти можливості судового захисту як в індивідуальних трудових спорів про застосування чинного законодавства, так і у колективних трудових спорах (конфліктах) про виконання колективної угоди, колективного договору або окремих

їх положень та про невиконання вимог законодавства про працю.

**Висновки.** Передбачені пунктами «а» і «б» ст. 2 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» колективні трудові спори (конфлікти) про встановлення нових або зміну існуючих соціально-економічних умов праці та виробничого побуту (п. «а») і укладення чи зміну колективного договору, угоди (п. «б») не мають ознак юридичного спору. Ці спори стосуються інтересів сторін, а не конкретного суб'єктивного права, передбаченого чинним законодавством або договорами про працю (колективною угодою, колективним договором, трудовим договором, контрактом). У такому випадку право на позов не виникає, оскільки йдеться про встановлення суб'єктивних прав і обов'язків на майбутнє, які ще не закріплені в актах чинного законодавства та договорах про працю.

Оскільки колективний трудовий спір (конфлікт) про визнання недійсними змін до колективного договору, про який йдеться в цій науковій статті, не має ознак юридичного спору, то на нього не поширюється юрисдикція судів. Вирішення розбіжностей, які виникають при внесенні змін до колективного договору, має здійснюватися шляхом досягнення угоди між сторонами. Вирішення таких розбіжностей відповідно до пункту «б» статті 7 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» здійснюється примирною комісією, що створюється із представників сторін для досягнення угоди між ними. У разі неприйняття примирною комісією рішення у строки, встановлені статтею 9 цього Закону, цей спір вирішується трудовим арбітражем.

Передбачена ст. 7 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» примирно-посередницька процедура розгляду і вирішення колективних трудових спорів (конфліктів), зазначених у ст. 2 Закону, не має ознак обов'язкового досудового порядку врегулювання спору.

Таким чином, відсутні підстави для визнання такими, що не відповідають статтям 8, 55, 64, 124 Конституції України (є неконституційними), приписів абзацу першого частини першої статті 7 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)». У цьому випадку відсутні також порушення

вимог статті 8 Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод про право на доступ до правосуддя, яке є складовою права на справедливий суд.

Зі змісту частини третьої статті 124 Конституції України щодо поширення юрисдикції судів на всі юридичні спори, не впливає, що кожен із суб'єктів правовідносин у разі виникнення спору може звернутися до суду за його вирішенням. Зокрема до юридичних спорів не можуть бути віднесені колективні трудові спори (конфлікти) про встановлення нових або зміну існуючих соціально-економічних умов праці та виробничого побуту і укладення чи зміну колективного договору, угоди.

Потребує критичного переосмислення усталений в науці трудового права підхід, який знайшов відображення й у судовій практиці, що «всі передбачені ст. 2 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» види колективного трудового спору (конфлікту) не мають ознак юридичного спору і є спорами непозовного провадження». Що стосується колективних трудових спорів (конфліктів) про виконання колективної угоди, колективного договору або окремих їх положень та про невиконання вимог законодавства про працю, то такі спори можуть бути віднесені до юридичних спорів і тому їх вирішення в судовому порядку слід визнати можливим.

### *Література*

1. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): Закон України від 03 березня 1998 року № 137/98-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1998. №34. Ст. 227.
2. Дейнека В.М. Примирні процедури вирішення трудових спорів: дис. ...канд. юрид. наук: 12.00.05. Одеса, 2015. 200 с.
3. Пасечник О.В. Вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) за законодавством України та окремих зарубіжних країн: дис. ...канд. юрид. наук: 12.00.05. Одеса, 2021. 195 с.
4. Чанишева Г.І. Примирні процедури вирішення трудових спорів : монографія / Г.І. Чанишева, В.М. Дейнека. Одеса : Фенікс, 2016. 196 с.
5. Конституція України, прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 року. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. №30. Ст. 141.
6. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності: Закон України від 15 вересня 1999 року №1045-XIV. *Відомості Верховної Ради України*. 1999. № 45. Ст. 397.