

УДК. 349.3

DOI <https://doi.org/10.33216/2218-5461/2023-46-2-215-225>

## АНАЛІЗ ПРОЄКТУ ЗАКОНУ УКРАЇНИ «ПРО КОЛЕКТИВНІ ТРУДОВІ СПОРИ» В УМОВАХ ЄВРОІНТЕГРАЦІЙНИХ ЗМІН

*Валецька О.В., Панченко С.С.*

### ANALYSIS OF THE DRAFT LAW OF UKRAINE "ON COLLECTIVE LABOR DISPUTES" IN THE CONDITIONS OF EUROPEAN INTEGRATION CHANGES

*Valetska O.V., Panchenko S.S.*

*Ст. 12 Хартії основоположних прав ЄС закріплює, що кожен має право на свободу мирних зібрань і свободу об'єднання на всіх рівнях, а у ст. 28 проголошено право на колективне ведення переговорів та колективні дії. З метою адаптації вітчизняного трудового законодавства до стандартів європейського трудового права в період входження нашої держави до європейської спільноти останнім часом почалося активне реформування трудового законодавства. 5 вересня 2023 року на сайті Національної служби посередництва і примирення був опублікований проєкт Закону України «Про колективні трудові спори», який відразу опинився у центрі дискусій і обговорень профспілок, роботодавців, трудових арбітрів, наукової спільноти та фахівців з трудового права. Оцінюючи проєкт як новаторський та євроінтеграційний, більшість дослідників акцентувала увагу на складності реалізації окремих положень, недосконалості викладення окремих норм та недоліки юридичної техніки викладення певних основоположних норм, що призведе у подальшому до ускладнення правозастосування.*

*Метою статті є аналіз проєкту Закону України «Про колективні трудові спори» та визначення позитивних змін та недоліків законопроекту в умовах євроінтеграційних змін сучасного вітчизняного законодавства.*

*В цілому, проєкт Закону України «Про колективні трудові спори» відповідає тим високим вимогам, які очікували від його розробників. Надбанням стало остаточне закріплення єдиного поняття «колективні трудові спори» у назві і у ст. 1 проєкту; розділ спорів за європейськими стандартами на спори про права та спори про інтереси, що дозволяє чітко відмежувати і предмет спору, і порядок вирішення; однозначне закріплення норми щодо обов'язковості рішення трудового арбітражу, збереження середнього заробітка працівникам, які беруть участь у страйку з вимогами щодо погашення заборгованості із виплати заробітної плати. Однак є цілий ряд суттєвих та технічних зауважень, які необхідно виправити, аналіз яких запропоновано у статті.*

*Ключові слова: колективні трудові спори, страйк, профспілка, трудовий арбітраж, медіація.*

**Постановка проблеми.** 5 вересня 2023 року на сайті Національної служби посередництва і примирення був опублікований проєкт Закону України «Про колективні трудові спори», який відразу

опинився у центрі дискусій і обговорень профспілок, роботодавців, трудових арбітрів, наукової спільноти та фахівців з трудового права. В цілому оцінюючи проєкт як новаторський та євроінтеграційний, більшість

дослідників акцентувала увагу на складності реалізації окремих положень, недосконалості викладення окремих норм та недоліки юридичної техніки викладення певних основоположних норм, що призведе у подальшому до ускладнення правозастосування.

**Ступінь дослідження.** Проблема вирішення колективних трудових спорів та подальше вдосконалення законодавства у цій сфері була у колі наукових досліджень таких науковців: Г.І. Чанишева, В.В. Лазор, В.М. Божко, Н.Б. Болотіна, Н. Швець та інші. Але ці дослідження проводилися щодо чинного законодавства, ця стаття присвячена аналізу нового по суті і по змісту законопроекту, розробленого з метою приведення сучасного вітчизняного законодавства до стандартів європейського трудового права в умовах входження нашої держави до європейської спільноти.

**Метою статті** є аналіз проекту Закону України «Про колективні трудові спори» та визначення позитивних змін та недоліків законопроекту в умовах євроінтеграційних змін сучасного вітчизняного законодавства.

Виклад основного матеріалу. Відповідно до інформації про результати діяльності НСПП за 2023 рік, поданої на офіційному сайті у 2022 році НСПП сприяла вирішенню 237 колективних трудових спорів в (конфліктів) (3 - на національному, 4 - на галузевому, 2 - на територіальному, 228 - на виробничому рівнях), що на 36% менше порівняно з 2021 роком. Безпосередніми учасниками спорів стали понад 1,6 млн працівників 7761 суб'єкта господарювання [1]. Серед причин зниження активності щодо вирішення колективних трудових спорів, на жаль, визначено наслідки війни в нашій державі: зменшення обсягів промислового виробництва та зниження економічної активності, у зв'язку з припиненням або перебуванням у процесі повної або часткової

релокації певної частини підприємств, їх фізичним руйнуванням, порушенням логістичних зв'язків, та, як наслідок, зменшення кількості робочих місць та збільшення конкуренції на ринку праці; зменшення кількості звернень найманих працівників з питань трудових відносин, у тому числі щодо процедури вступу в КТС; низька активність профспілок, у зв'язку із набуттям чинності низки законів України, які суттєво звузили трудові права працівників і профспілок на період дії воєнного стану, у тому числі щодо проведення страйків та акцій соціального протесту [1]. Висновки НСПП свідчать, що зменшення виникнення колективних трудових спорів – це явище тимчасове і по завершенню воєнного стану нас очікує нова хвиля КТС, можливо, найбільш масштабна за всю історію діяльності служби. На ті чинники, які є економічним підґрунтям виникнення КТС у воєнний та повоєнний стан, вплинути неможливо, однак реформувати законодавство і привести його у відповідність з нормами європейського трудового права – це важливе і актуальне завдання.

Аналіз законопроекту доречно почати з тих позитивних змін, які є безперечним надбанням проекту [2]. По-перше, це остаточне закріплення єдиного поняття «колективні трудові спори» у назві і у ст. 1 проекту та відмова від поняття «конфлікт», стосовно якого науковці довго дискутували [2]. Сталою у трудовому праві була думка, що конфлікт виникає внаслідок розбіжностей і так само, як і останні, є другою, більш активною передумовою спору. Трудовий конфлікт може назрівати, не проявляючись у відкритій формі, коли сторони ще навіть не намагаються його врегулювати. Крім того вважалося, що трудовий конфлікт вирішується шляхом примирення, компромісу, тобто захист інтересів його учасників носить не позовний характер, а у

спір він перетворюється, якщо не вирішується учасниками і виникає необхідність залучення з метою його вирішення спеціальних уповноважених на те органів.

По-друге, розділ спорів за європейськими стандартами на спори про права та спори про інтереси, що дозволяє чітко відмежувати і предмет спору, і порядок вирішення, хоча щодо останнього, то є зауваження (ст. 13) [2]. О. Рим зауважує, що згідно з практикою Суду ЄС колективні трудові права належать до основоположних прав, які є невід'ємною частиною загальних принципів права Співтовариства. Проте цей факт не дозволяє зробити висновок про те, що колективні договори, які укладені для реалізації відповідних основоположних прав, автоматично отримують виключення з-піддії основних економічних свобод [3, с. 431]. Дуже прогресивним є відхід від позиції, що такий поділ притаманний лише індивідуальним трудовим спорам - спори про права виникають у зв'язку із застосуванням норм законів, інших нормативних актів, колективних договорів та угод, вони є результатом порушення трудових прав працівника, заподіяння шкоди майну, мають в більшості позовний характер, а спори про інтереси виникають з приводу встановлення нових або зміну існуючих умов праці, тому предметом мають не наявні, а майбутні права та обов'язки сторін, а порушення трудових прав не відбувається, мова йде про законні інтереси сторін, тому вони належать до непозовних спорів.

По-третє, однозначне закріплення норми щодо обов'язковості рішення трудового арбітражу, що давно потребувало такої гарантії (ст. 28). І встановлення норми щодо безоплатності для сторін процедури проведення трудового арбітражу, але оплата діяльності арбітрів (для випадків обов'язкового арбітражу за рахунок державного бюджету) [2]. По-четверте, ч. 2

ст. 34 встановлює, що звільнення з ініціативи роботодавця працівників, які обиралися до складу органу, уповноваженого представляти інтереси сторони колективного трудового спору не допускається протягом року після закінчення строку, на який обирався цей склад, окрім випадків повної ліквідації підприємства, припинення підприємницької діяльності фізичної особи-роботодавця; визначених пунктами 3-4, 6-8, 10, 12 ст. 40 КЗпП. Закріплено гарантії не тільки для профспілок, але і інших працівників, які представляли інтереси сторони колективного трудового спору. Дуже позитивною є ч. 4 ст. 35 проєкту: «Страйк може застосовуватись як засіб вирішення колективного трудового спору (крім випадків, передбачених цим Законом) без попереднього проведення трудової медіації та/або трудового арбітражу у випадку не реагування роботодавця на обґрунтовані вимоги працівників щодо погашення простроченої заборгованості із виплати заробітної плати в сумі, що складає не менше двох середньомісячних заробітних плат для 50% і більше від середньооблікової кількості штатних працівників за підсумками місяця, який передує проведенню страйку, якщо інше не передбачене у колективній угоді (договорі)» [2]. Оскільки більшість КТС виникає саме з приводу заборгованості із виплати заробітної плати. У результаті заходів, здійснених НСПП у ході сприяння вирішенню КТС та запобігання їх виникненню у 2022 р., погашено заборгованість із виплати заробітної плати в сумі 641,5 млн грн від загальної суми боргу (понад 1,2 млрд грн), що стала основною причиною виникнення спорів та конфліктних ситуацій [1]. Це п'яте надбання проєкту.

По-шосте, ч. 2 ст. 40 проєкту закріплює новелу: «За працівниками, які беруть участь у страйку з вимогами щодо погашення заборгованості із виплати заробітної плати, зберігається середньомісячна заробітна

плата» [2]. Згідно з ч. 2 ст. 27 Закону України «Про порядок вирішення колективного трудового спору (конфлікту)» за рішенням найманих працівників чи профспілки може бути утворений страйковий фонд з добровільних внесків і пожертвувань. Оскільки в період страйку працівники, які беруть в ньому участь, позбавлені можливості одержувати заробітну плату, Законом передбачена гарантія, що дозволяє сім'ям страйкуючих працівників уникнути матеріальних ускладнень – створення страйкового фонду [4]. Якщо для профспілок створення таких фондів передбачено їхніми статутами і ст. 35 Закону України «Про професійні спілки, їх права і гарантії діяльності», то створення подібних фондів іншими уповноваженими найманими працівниками органами являє певні труднощі і залежить від статутних цілей їх діяльності. Розпочинаючи страйк, доречно знати, на які фінансові кошти можна розраховувати, із чого вони складаються і на який термін їх вистачить. Крім того, саме на кошти страйкового фонду може бути звернуте стягнення у випадку визнання страйку незаконним. Суд у даному випадку має право покласти на орган, уповноважений найманими працівниками на проведення страйку, обов'язок відшкодувати роботодавцю збитки, завдані страйком. Це стягнення не може бути звернено на кошти та майно, що особисто належать за правом власності особам, що входили до складу органу, який керував незаконним страйком. Попри цю гарантію, страйкарі повинні передбачити вірогідність того, що у випадку звернення стягнення на їх страховий фонд, вони залишаються без засобів існування. Ст. 38 Проекту також передбачила можливість створення страйкового фонду разом з рішенням про створення страйкового комітету: «Також може бути прийняте рішення про створення страйкового фонду та порядок його використання» [2]. І ст. 39

повністю присвячена страйковому фонду, який може бути сформований з джерел, не заборонених законодавством [2].

Частина 3 ст. 27 Закону України «Про порядок вирішення колективного трудового спору (конфлікту)» гарантує збереження заробітної плати працівникам, що не беруть участі в страйку, але не мають можливості виконувати свої обов'язки. Подібна ситуація розглядається як простій не з вини працівника. У таких випадках законодавство про працю допускає тимчасове переведення таких працівників, за їх згодою, з урахуванням їх спеціальності та кваліфікації на іншу роботу на тому ж підприємстві, в установі, організації, але в тій же місцевості на термін, що не перевищує одного місяця. У випадках неможливості переведення або відмови працівника за ним зберігається заробітна плата з розрахунку  $2/3$  тарифної ставки встановленого працівникові розряду (окладу). Із метою недопущення зайвих виплат Закон покладає на роботодавця обов'язок ведення обліку працівників, що не беруть участі у страйку. Ст. 41 проекту зберігає таку гарантію і визначає, що «працівники, які не беруть участі у страйку, крім інших прав, передбачених законодавством про працю та цим Законом, під час його проведення мають право: в разі неможливості забезпечення нормального функціонування потужностей роботодавця - на збереження заробітної плати у розмірі не нижче від встановленого законодавством та колективною угодою (договором) як за час простою не з вини працівника. Таким працівникам може бути запропоноване тимчасове переведення на іншу роботу» [2].

Частина 2 ст. 28 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» прямо передбачає, що час страйку працівникам, які беруть у ньому участь, не оплачується [4]. Якщо ж власник самостійно або за погодженням із

профспілковим комітетом, з метою усунення конфлікту, приймає рішення про оплату працівникам, що беруть участь у страйку, часу участі в ньому, така оплата може бути проведена тільки за рахунок прибутку підприємства. Але такі виплати для власника не вигідні, оскільки вони не звільняються від обкладення прибутковим податком, зборами на державне пенсійне страхування, обов'язкове соціальне страхування. У Німеччині стало традицією виплачувати всім працівникам – членам профспілки компенсації у розмірі 2/3 заробітної плати. В Іспанії профспілки не мають достатніх фінансових ресурсів, і компенсація, як правило, не виплачується [5, с. 97]. У силу презумпції отримання страйкової допомоги від профспілок у Великобританії уряд консерваторів позбавив працівників права на соціальну допомогу на час проведення страйку [5, с. 97]. По-сьоме, з попередньою нормою пов'язана і наступна норма: «Забороняється оголошення локауту, у разі коли вимогою страйкарів/працівників є погашення простроченої заборгованості із виплати заробітної плати в сумі, що складає дві середньомісячні заробітні плати перед не менше 50% середньооблікової кількості штатних працівників за підсумками місяця, який передує проведенню страйку, якщо інше не передбачене у колективній угоді (договорі) (ч. 6 ст. 50)» [2]. І ще одна важлива новела – закріплена норма ст. 30, яка визначає механізм захисту рішення трудового арбітражу у випадках його невиконання - сторона колективного трудового спору, на користь якої прийнято рішення, може звернутися до суду із заявою про видачу виконавчого листа на примусове виконання рішення трудового арбітражу [2].

Не заперечуючи важливості зазначених вище новел регулювання відносин щодо вирішення колективних трудових спорів, необхідно визначити недоліки законопроекту

саме на стадії обговорення, щоб запобігти у подальшому проблем у правозастосовчій діяльності. Ці недоліки можна розділити на змістовні та формальні. Серед змістовних недоліків виділимо наступні. Дуже ускладнена процедура визначення підвідомчості вирішення спорів через включення в примирну процедуру медіації та інших альтернативних способів, які сторони самостійно визначають у колективному договорі, однак з урахуванням сучасних реалій це повинно бути визначено чітко у законі. Відокремлено переговори, трудовий арбітраж та медіація, однак останній надана перевага, що простежується по всьому тексту проекту, хоча у ст. 1 із змісту термінів впливає, що при медіації сторони намагаються вирішити спір, а трудовий арбітраж вирішує: «трудова медіація – спосіб вирішення трудового спору шляхом проведення позасудової, добровільної, конфіденційної, структурованої процедури, під час якої сторони такого спору за допомогою трудового медіатора(ів) (медіатора(ів)) намагаються врегулювати спір; трудовий арбітраж – добровільний (окрім визначених цим Законом випадків), позасудовий спосіб вирішення колективних трудових спорів про права органом, який створюється сторонами за взаємною згодою» [2].

Особливістю трудових спорів, на відміну від господарських та сімейних тощо, є крайня необхідність його вирішення, особливо в спорах про права. Це і нав'язування медіації як обов'язкової стадії у спорах про інтереси (ч. 4 ст. 13). Трудова медіація здебільш платна для сторін, крім випадків, передбачених ч. 10 ст. 19: «Трудова медіація у колективних трудових спорах про інтереси, для яких встановлені у статті 46 цього Закону обмеження на проведення страйку проводиться на безоплатній основі для сторін спору за кошти державного

бюджету» [2]. Дещо обмежені повноваження НСПП щодо обов'язкової участі у вирішенні спору на всіх стадіях розгляду. По тексту закону зустрічаються словосполучення «може звернутися до НСПП», «за потреби», «за взаємною згодою можуть звернутися» ч. 2 ст. 12, ч. 6 ст. 46. Практика свідчить, що у більшості випадків згода не досягається, а НСПП як посередник, створений державою обов'язково повинен бути присутнім на всіх етапах. Законопроектом дуже розширено повноваження профспілок, і, практично, не визначено статус іншого представницького органу працівників, але реалії життя свідчать про скорочення профспілок, а це ставить під загрозу процедуру виникнення та вирішення трудового спору, наприклад. Ч. 3 ст. 14 встановлює: «У випадках передбачених колективним договором на великих підприємствах вимоги працівників можуть бути сформовані та затверджені виборними органами первинних профспілкових організацій, які створені у відокремлених підрозділах на такому підприємстві. У випадку представництва колективних інтересів працівників всього такого підприємства щодо вирішення колективного трудового спору, первинні профспілкові організації повинні діяти з урахуванням вимог частини четвертої статті 5 цього Закону» [2]. Ця норма взагалі не передбачає інший уповноважений на представництво орган.

У проекті (ч. 4 ст. 5) використовується термін спільний представницький орган, тимчасово об'єднаний представницький орган – яка особливість їх створення та повноважень, оскільки інші законодавчі акти також не містять визначення останнього. Спостерігається порушення заявленого принципу конфіденційності у таких нормах: ч. 3 ст. 17: «Одночасно із поданням заяви до НСПП сторона-ініціатор направляє копію такої заяви та передбачену частиною першою

цієї статті інформацію іншій стороні колективного трудового спору» [2]. А ця інформація містить протокол загальних зборів або підписний лист. Ч. 2 ст. 38 «Орган (особа), уповноважений на організацію (проведення) страйку, разом із вимогами передає роботодавцю копію протоколу загальних зборів (конференції), збору підписів із зазначенням загальної чисельності працівників, які братимуть участь у страйку. Протягом періоду, який визначено пунктом дев'ятим цієї статті до дати початку страйку, роботодавець шляхом опитування працівників (що проводиться у спосіб, визначений роботодавцем), формує списки працівників, які беруть участь у страйку, та тих, що продовжують роботу. Страйк вважається законним у випадку, якщо в ньому беруть участь не менше половини працівників підприємства» [2]. Це питання не може бути передано роботодавцю, працівники будуть боятися приймати участь у страйку. Чому місце проведення страйку необхідно узгоджувати з роботодавцем, адже його можна ставити до відома (ч. 5 ст. 38). Так і не зрозуміло, чому форма страйку (повний або частковий) вирішується органом, який очолює страйк, а не прийнятті рішення про оголошення страйку, адже це дуже важливе рішення.

Не зрозумілою є позиція щодо характеристики трудового арбітра – це визнання сторонами його знань, досвіду тощо: «трудовим арбітром може бути особа, яка прямо чи опосередковано не зацікавлена в результаті вирішення спору, має визнані сторонами знання, досвід, ділові та моральні якості, а також пройшла відповідну підготовку та отримала Свідоцтво трудового арбітра встановленого зразка, яке видається НСПП» (ч. 1 ст. 21) [2]. Адже це зовсім стороння особа для сторін, яка має знання, досвід, моральні якості та вони визнані

державою при врученні Свідоцтва трудового арбітра.

Ст. 17 передбачає, що реєстрація колективного трудового спору відбувається в повідомній формі, не містить норми, яка б дозволяла вимагати виправлення або доповнення до них, але є вже практика судова щодо оскарження реєстрації колективних трудових спорів. І навіть перевірка достовірності інформації НСПП не передбачає усунення недоліків (не передбачено строків реєстрації спору): «4. За наявності обґрунтованих підстав сторона колективного трудового спору має право звернутися із заявою до НСПП про перевірку достовірності інформації наданої стороною-ініціатором колективного трудового спору. НСПП в розумні строки здійснює відповідну перевірку за результатами якої складає акт та надсилає його сторонам колективного трудового спору. Проведення такої перевірки не впливає на зобов'язання сторін вирішувати колективний трудовий спір у встановленому цим Законом порядку» [2].

Не зрозуміла норма щодо витребування/неподання необхідних доказів для проведення трудового арбітражу, протиріччя ч. 2 ст. 24 «В межах загального строку розгляду спору трудовий арбітраж відкладає розгляд колективного трудового спору у випадках: неможливості продовження розгляду колективного трудового спору у зв'язку із необхідністю подання додаткових доказів» та ч. 7 та 9 ст. 23 «Ненадання без поважних причин витребуваних трудовим арбітражем доказів, інших письмових документів чи матеріалів, неявка у засідання трудового арбітражу сторін або їхніх представників, які належним чином були повідомлені про розгляд справи і проведення засідання трудового арбітражу, не є перешкодою для розгляду трудовим арбітражем колективного трудового спору і прийняття рішення, якщо причина ненадання

документів або неявки сторін у засідання визнана трудовим арбітражем неповажною» [2]. Навіть якщо документи не подали з неповажних причин, як можуть арбітри розглянути справу по суті? Це вплив норм Цивільного процесуального кодексу щодо розгляду справи в межах наданих сторонами доказів, однак цей принцип не можна прямо перекласти на вирішення колективних трудових спорів.

Відсутня норма щодо наслідків участі працівників у незаконному страйку (ст. 43), видається доцільним закріпити прямо норму, щоб страйк був визнаний форс-мажором, якщо суд не визнав, що сам роботодавець створив умови для його проведення; звужено коло осіб, яким заборонено приймати участь у страйку (ст. 44): «5. Забороняється організовувати та брати участь у страйках: прокурорам, суддям, членам Рахункової палати України, державним службовцям категорії «А», поліцейським; військовослужбовцям Збройних Сил України, Служби безпеки України, Управління державної охорони України, Національної гвардії України, Державної прикордонної служби України, Державної служби спеціального зв'язку та захисту інформації України; особам рядового і начальницького складу служби цивільного захисту, Державного бюро розслідувань України; персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України; особам начальницького складу Національного антикорупційного бюро України, особам, які мають спеціальні звання Бюро економічної безпеки України» [2].

Щодо інших працівників (ст. 46), нечітка позиція по переліку підприємств, установ, організацій, на яких визначаються взаємні зобов'язання роботодавця та працівників щодо виконання мінімально необхідного обсягу робіт та послуг, який має бути забезпечено окремими працівниками, і ще

більш спірною є норма ч. 8 ст. 46 «Працівники, які мають забезпечувати мінімально необхідний обсяг робіт та послуг в межах їх трудової функції та які беруть участь у страйку у вільний від виконання трудових обов'язків час, користуються правами, визначеними положеннями статті 40 цього Закону, а в частині виконання трудової функції, мають право на весь обсяг прав і гарантій, встановлених трудовим законодавством, колективним та/або трудовим договором» [2].

Новелами є закріплення поняття у ст. 36 про попереджувальний страйк, однак процедура його проведення практично збігається із звичайним страйком, але його тривалість лише 1 година. Це можна розглядати як спосіб впливу на роботодавця, якщо проводити його під час примирних процедур в спорах про права. Це ж стосується і локауту, який введено як крайній спосіб дій роботодавця у відповідь на страйк працівників, однак не зрозуміло наслідки локауту для тих, хто не брав участь у страйку, крім того, що вони повідомляються і виходять на роботу.

Ч.1 ст. 31 «Заява про видачу виконавчого листа може бути подана до суду протягом трьох років з дня прийняття рішення трудовим арбітражем» [2]. Однак це строк дуже тривалий у справах по подачі виконавчого листа щодо рішення трудового арбітражу, адже сторони повинні бути зацікавлені у скорішому задоволенні вимог.

У законопроекті є певні технічні помилки, які необхідно усунути. По-перше, п.7 та п.9 ст. 23 майже повністю дублює один одного, не змінюючи, по суті, норму. По-друге, ст. 12 визначає: «Заробітна плата працівників НСПП, які є державними службовцями, складається з посадового окладу, надбавки за вислугу років, доплати за ранг, премії та інших надбавок, встановлених законодавством про державну службу» [2].

Необхідно додати «інші надбавки і доплати встановлених законодавством про державну службу», оскільки частина доплат залишається поза заробітною платою.

Доцільно було б внести деякі зміни до проекту. У ст. 5 дається визначення сторони колективного трудового спору на локальному рівні - «сторона працівників, представниками якої є первинні профспілкові організації, які створені на підприємстві, в установі, організації, відокремлених підрозділах юридичної особи, об'єднують працівників фізичної особи-роботодавця, та представляють інтереси працівників цього роботодавця, а в разі їх відсутності - вільно обрані працівниками для ведення колективних переговорів представники (представник) та сторона роботодавця, суб'єктами якої є роботодавець та/або уповноважені представники роботодавця, зокрема відокремлені підрозділи юридичної особи» [2], яке повністю дублює невдале визначення сторони колективного договору, досить обтяжливе повторами, характеризуючи профспілку наголошується на її представництві інтересів працівників, однак це і так її основна функція. Ст. 12 при визначенні умов заробітної плати працівників НСПП використовує прикметник «достатній» щодо матеріальних умов праці - «Умови оплати праці працівників НСПП повинні забезпечувати достатні матеріальні умови для належного виконання ними службових обов'язків з урахуванням специфіки, інтенсивності та особливого характеру роботи, забезпечувати добір до НСПП висококваліфікованих кадрів, стимулювати досягнення високих результатів у службовій діяльності, компенсувати фізичні та інтелектуальні затрати працівників» [2], що зовсім не співвідноситься зі стимулюванням досягнення високих умов праці. Видається не досить вдалим включати до спорів про інтереси тлумачення колективних договорів,



оскільки виникає питання, а що сторони робили, коли його укладали: «спори про права – розбіжності щодо реалізації чи виконання (не виконання) вже існуючих прав та обов'язків, встановлених законодавством про працю, колективною угодою (договором) та локальними нормативними актами роботодавця, тлумачення колективних угод (договорів), нормативних актів роботодавця» (п. б ч. 1 ст. 13) [2]. Те саме стосується роз'яснення рішення трудового арбітражу. Ст. 26 визначає, що «будь-яка із сторін колективного трудового спору, повідомивши про це іншу сторону, має право протягом 7 робочих днів після одержання рішення звернутися до трудового арбітражу із заявою про роз'яснення резолютивної частини рішення. Заяву про роз'яснення резолютивної частини рішення має бути розглянуто тим складом трудового арбітражу, який вирішував спір, протягом 7 робочих днів після її одержання трудовим арбітражем» [2]. Але ж при прийнятті рішення арбітраж керується принципами прозорості та однозначності.

Ст. 35 залишила чинну норму щодо страйку як колективне невиконання або невихід, хоча назріла необхідність визначити його як індивідуальний спосіб захисту своїх прав. Г.І. Чанишева до таких відносить індивідуальний захист (самозахист), колективний захист, державний і міжнародний захист [6, с. 22]. Повністю погоджуємося з позицією Н. Болотіної, яка зауважила, що у ряді країн Заходу піддається критиці традиційне трактування прав на страйк як суто колективного права, що реалізується профспілками, трудовими колективами, та висувається нове розуміння цього права – як індивідуального права кожного працівника самому вирішувати питання про відмову від надання трудових послуг [7, с. 691].

**Висновок.** Сучасний стан правового регулювання колективних трудових спорів в

умовах євроінтеграційних процесів та адаптації трудового законодавства до європейського трудового права потребує докорінних змін. На це були спрямовані зусилля робочої групи, яка об'єднала представників роботодавців, профспілок, НСПП, науковців та практиків, щоб максимально врахувати інтереси всіх сторін соціального діалогу. В цілому, проект Закону України «Про колективні трудові спори» відповідає тим високим вимогам, які очікували від його розробників. Однак є цілий ряд суттєвих та технічних зауважень, які необхідно виправити. Робоча група, яка координується НСПП розуміє це і вже вкотре збирається, щоб на підставі всіх зауважень доопрацювати його.

#### **Література:**

1. *Інформація про результати діяльності Національної служби посередництва та примирення за 2022 рік (за даними НСПП)*. URL: [https://www.nspp.gov.ua/images/2023/%D0%86%D0%BD%D1%84%D0%BE%D1%80%D0%BC%D1%83%D0%B2%D0%B0%D0%BD%D0%BD%D1%8F\\_%D0%B7%D0%B0\\_2022.pdf](https://www.nspp.gov.ua/images/2023/%D0%86%D0%BD%D1%84%D0%BE%D1%80%D0%BC%D1%83%D0%B2%D0%B0%D0%BD%D0%BD%D1%8F_%D0%B7%D0%B0_2022.pdf) (дата звернення: 12.11.2023).

2. *Проект Закону Про колективні трудові спори*. URL: [https://www.nspp.gov.ua/images/2023/%D0%9F%D1%80%D0%BE%D1%94%D0%BA%D1%82\\_%D0%B7%D0%B0%D0%BA%D0%BE%D0%BD%D1%83\\_%D0%9F%D1%80%D0%BE\\_%D0%BA%D0%BE%D0%BB%D0%B5%D0%BA%D1%82%D0%B8%D0%B2%D0%BD%D1%96\\_%D1%82%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%BE%D0%B2%D1%96\\_%D1%81%D0%BF%D0%BE%D1%80%D0%B8.pdf](https://www.nspp.gov.ua/images/2023/%D0%9F%D1%80%D0%BE%D1%94%D0%BA%D1%82_%D0%B7%D0%B0%D0%BA%D0%BE%D0%BD%D1%83_%D0%9F%D1%80%D0%BE_%D0%BA%D0%BE%D0%BB%D0%B5%D0%BA%D1%82%D0%B8%D0%B2%D0%BD%D1%96_%D1%82%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%BE%D0%B2%D1%96_%D1%81%D0%BF%D0%BE%D1%80%D0%B8.pdf) (дата звернення: 12.11.2023).

3. Рим О. М. *Трудове право ЄС: монографія*. Львів. ГАЛИЧ-ПРЕС, 2020. 596 с.

4. *Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): Закон України від 03.03.1998 № 137/98-ВР*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/137/98-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення: 12.11.2023).



5. Швець Н. Порядок проведення страйків: спірні питання. Підприємництво, господарство і право. 2007. № 5 (137). С 90-94.

6. Чанишева Г.І. Колективні відносини у сфері праці: теоретичні та практичні проблеми правового регулювання: дис... д-ра юрид. наук; 12.00.05. Харків, 2002. 465 с.

7. Болотіна Н.Б. Трудове право України: підручник. К. Вікар. 2004. 860 с.

#### References:

1. Informatsiia pro rezultaty diialnosti Natsionalnoi sluzhby poserednytstva ta prumyrennia za 2022 rik (za danymy NSPP). URL: [https://www.nspp.gov.ua/images/2023/%D0%86%D0%BD%D1%84%D0%BE%D1%80%D0%BC%D1%83%D0%B2%D0%B0%D0%BD%D0%BD%D1%8F\\_%D0%B7%D0%B0\\_2022.pdf](https://www.nspp.gov.ua/images/2023/%D0%86%D0%BD%D1%84%D0%BE%D1%80%D0%BC%D1%83%D0%B2%D0%B0%D0%BD%D0%BD%D1%8F_%D0%B7%D0%B0_2022.pdf) (data zvernennia: 12.11.2023).

2. Proiekt Zakonu Pro kolektyvni trudovi spory. URL: [https://www.nspp.gov.ua/images/2023/%D0%9F%D1%80%D0%BE%D1%94%D0%BA%D1%82\\_%D0%B7%D0%B0%D0%BA%D0%BE%D0%BD%D1%83\\_%D0%9F%D1%80%D0%BE\\_%D0%BA%D0%BE%D0%BB%D0%B5%D0%BA%D1%82%D0%B8%D0%B2%D0%BD%D1%96\\_%D1%82%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%BE%D0%B2%D1%96\\_%D1%81%D0%BF%D0%BE%D1%80%D0%B8.pdf](https://www.nspp.gov.ua/images/2023/%D0%9F%D1%80%D0%BE%D1%94%D0%BA%D1%82_%D0%B7%D0%B0%D0%BA%D0%BE%D0%BD%D1%83_%D0%9F%D1%80%D0%BE_%D0%BA%D0%BE%D0%BB%D0%B5%D0%BA%D1%82%D0%B8%D0%B2%D0%BD%D1%96_%D1%82%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%BE%D0%B2%D1%96_%D1%81%D0%BF%D0%BE%D1%80%D0%B8.pdf)(data zvernennia: 12.11.2023).

3. Rym O. M. Trudove pravo YeS: monohrafiia. Lviv. HALYCh-PRES, 2020. 596 s.

4. Pro poriadok vyrishennia kolektyvnykh trudovykh sporiv (konfliktiv): Zakon Ukrainy vid 03.03.1998 № 137/98-VR. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/137/98-%D0%B2%D1%80#Text> (data zvernennia: 12.11.2023).

5. Shvets N. Poriadok provedennia straiaktiv: spirni pytannia. Pidpriemnytstvo, hospodarstvo i pravo. 2007. № 5 (137). S 90-94.

6. Chanyshcheva H.I. Kolektyvni vidnosyny u sferi pratsi: teoretichni ta praktychni problemy pravovoho rehuliuвання: dys... d-ra yuryd. nauk; 12.00.05. Kharkiv, 2002. 465 s.

7. Bolotina N.B. Trudove pravo Ukrainy: pidruchnyk. K. Vikar. 2004. 860 s.

Valetska O., Panchenko S. Analysis of the draft law of Ukraine "on collective labor disputes" in the conditions of european integration changes. - Article. Art. 12 of the Charter of Fundamental Rights of the EU stipulates that everyone has the right to freedom of peaceful assembly and freedom of association at all levels, and in Art. 28 declared the right to collective bargaining and collective action

In order to adapt domestic labor legislation to the standards of European labor law during the period of our country's accession to the European community, active reform of labor legislation has recently begun. On September 5, 2023, the draft Law of Ukraine "On the collective labor disputes" was published on the website of the National Mediation and Conciliation Service, which immediately found itself in the center of discussions and discussions of trade unions, employers, labor arbitrators, the scientific community and labor law specialists. Assessing the project as innovative and European integration, most researchers focused on the complexity of the implementation of individual provisions, the imperfection of the presentation of individual norms and shortcomings of the legal technique of outlining certain fundamental norms, which will further complicate enforcement.

The purpose of the article is to analyze the draft Law of Ukraine "On the collective labor disputes" and to identify positive changes and shortcomings of the draft law in the context of European integration changes in modern national legislation

In general, the draft Law of Ukraine "On the collective labor disputes" meets the high requirements expected from its developers. The property became the final consolidation of the single concept of "collective labor disputes" in the title and in Art. 1 project; division of disputes according to European standards into disputes about rights and disputes about interests, which makes it possible to clearly distinguish both the subject of the dispute and the procedure for resolving; unambiguous consolidation of the norm on the mandatory nature of the decision of labor arbitration, maintaining average earnings for workers on strike with claims for repayment of arrears of wages. However, there are a number of significant and technical comments that need to be corrected, the analysis of which is proposed in the article.

**Keywords:** collective labor disputes, strike, trade union, labor arbitration, mediation.

***Авторська довідка***

*Валецька Оксана Валеріївна, кандидат юридичних наук, доцент, доцент кафедри історії та теорії держави і права Чорноморського національного університету імені Петра Могили, ел. адреса Oksana.Valetska@chmnu.edu.ua., моб. телефон 067-981-05-27*

*<https://orcid.org/0009-0007-1600-7791>*

*Панченко Сніжана Сергіївна, кандидат юридичних наук, доцент б.в.з. кафедри історії та теорії держави і права Чорноморського національного університету імені Петра Могили, ел. адреса snizhana.panchenko@chmnu.edu.ua , моб. Телефон 063-289-65-75*

*<https://orcid.org/0000-0002-5561-7716>*

*Стаття надійшла до редакції 13 листопада 2023р*