

Мельник К. Ю.

ПОРЯДОК ВИРІШЕННЯ ІНДИВІДУАЛЬНИХ ТРУДОВИХ СПОРІВ: СТАНОВЛЕННЯ, РОЗВИТОК ТА ПЕРСПЕКТИВИ

У статті здійснено аналіз історії правового регулювання індивідуальних трудових спорів. Вивчено законодавчі та наукові підходи до визначення категорії «індивідуальний трудовий спір». Наведено авторське визначення категорії «індивідуальний трудовий спір» як неврегульованих розбіжностей між роботодавцем і працівником (претендентом на посаду, звільненим працівником) з питань застосування трудового законодавства, колективних угод, локальних нормативно-правових актів, трудового договору або встановлення чи зміни індивідуальних умов праці, про які заявлено в орган (посадовій особі), наділений відповідними повноваженнями з їх вирішення.

Запропоновано класифікацію індивідуальних трудових спорів. Окреслено причини їх виникнення. Визначено особливості порядку вирішення індивідуальних трудових спорів та надано пропозиції з його удосконалення, зокрема щодо підвищення ефективності діяльності комісії по трудових спорах.

Ключові слова: трудовий спір, трудові права, працівник, роботодавець, трудові правовідносини, наймана праця, комісія по трудових спорах, суд.

Належне забезпечення та захист трудових прав громадян є запорукою встановлення соціального миру та злагоди в українському суспільстві, що сьогодні вкрай потрібно з огляду на зовнішні та внутрішні виклики для стабільності держави. Проте щорічні доповіді Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини про стан дотримання прав і свобод людини і громадянина в Україні в останні роки свідчать про негативні тенденції у сфері дотримання трудових прав. Зокрема, в доповіді за 2017 р. зазначено, що протягом 2017 р. до Омбудсмана надійшло майже 1,3 тис. повідомлень про порушення права людини на працю, що на 18 % більше, ніж у 2016 р. Омбудсмен звертає увагу на те, що останнім часом стан дотримання трудових прав громадян значно погіршився, зростає кількість випадків несвоєчасної виплати заробітної плати, незаконних звільнень працівників, неофіційного оформлення трудових відносин, люди скаржаться на недостатній рівень заробітних плат, неможливість працевлаштуватися на роботу, яка б відповідала їхньому професійно-кваліфікаційному рівню, непоодинокими стали скарги про порушення роботодавцями прав працівників на повагу до їхньої честі та гідності в трудових правовідносинах тощо [1, с. 51].

Зазначене вище становище з дотриманням трудових прав передусім обумовлене неналежним станом національної економіки, високим рівнем корупції в державі та неефективною діяльністю державних органів з нагляду та контролю

за додержанням трудового законодавства. Збільшення ж звернень до Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини свідчить про недостатню ефективність діяльності уповноважених органів з вирішення індивідуальних трудових спорів.

Зауважу, що історично у світі спори щодо умов праці почали з'являтися разом із виникненням відносин найманої праці в епоху становлення капіталістичного способу виробництва, що об'єктивно впливало з протилежності інтересів праці та капіталу. Держави ж почали опікуватися врегулюванням умов праці та вирішенням спорів між робітниками та роботодавцями наприкінці XIX – на початку XX ст., коли вже набула сили колективна боротьба робітників за покращення умов праці і відпочинку, яка стала загрожувати стабільності та навіть існуванню держав. Формами такої боротьби були страйки, демонстрації, мітинги тощо.

Україна також не стояла осторонь цих процесів. Наприклад, у березні 1879 р. у Києві відбувся масовий страйк на найчисельнішому тоді підприємстві міста – в Головних залізничних майстернях Південно-Західної залізниці. Приводом для страйку стало намагання правління цих майстерень збільшити тривалість робочого часу робітників у суботу на одну годину без відповідного збільшення заробітної плати [2, с. 238].

Жовтнева революція 1917 р. зумовила новий етап розвитку законодавства про працю та вирішення трудових спорів. Перший кодифікований

трудоий закон радянської влади – Кодекс законів про працю РСФРР 1918 р., містив низку норм, що передбачали відповідальність адміністрації підприємств за недотримання законодавства про працю та можливість звернення зі скаргою в уповноважені державні органи або професійні спілки у разі виникнення окремих спірних питань у сфері праці. Цей Кодекс, формально будучи законом радянської Росії, водночас, з моменту створення військово-політичного союзу радянських республік та ухвалення 27 січня 1920 р. рішення Всеукраїнського революційного комітету «Про об'єднання діяльності УСРР та РСФРР», поширював свою дію і на УСРР. Кодекс законів про працю УСРР 1922 р. передбачав уже окремий розділ, присвячений вирішенню трудових спорів. Зокрема, передбачалося, що трудові спори вирішуються або в примусовому порядку особливими сесіями народних судів, або в порядку примирного розгляду розціночно-конфліктними комісіями, примирними камерами і третейськими судами [3, с. 20–21].

Також потрібно згадати загальносоюзні нормативно-правові акти, які комплексно регулювали порядок вирішення трудових спорів в Україні за часів радянської влади, а саме: Правила про примирно-третейський і судовий розгляд трудових конфліктів, затверджені Постановою ЦВК і РНК СРСР від 29 серпня 1928 р., та Положення про порядок розгляду трудових спорів, затверджене Указом Президії Верховної Ради СРСР від 31 січня 1957 р. Перший документ передбачав такі органи з розгляду трудових конфліктів: органи примирно-третейського розгляду (розціночно-конфліктні комісії, примирні камери і третейські суди); трудові сесії народного суду. Другий, який, до речі, прийшов на заміну першому, – комісії по трудових спорах; фабричні, заводські, місцеві комітети профспілок; народні суди [4, с. 216].

Сьогодні в Україні правова регламентація порядку вирішення індивідуальних трудових спорів здійснюється переважно нормами Кодексу законів про працю України (КЗпП) від 10 грудня 1971 р. та Цивільного процесуального кодексу України (ЦПК) від 18 березня 2004 р.

Одразу звернемо увагу на те, що КЗпП, передбачаючи окрему главу, присвячену індивідуальним трудовим спорам (глава XV), не містить визначення терміна «індивідуальний трудовий спір». Інші чинні акти національного законодавства також не визначають цей термін. Водночас поняття «індивідуальний трудовий спір» закріплено в проекті Трудового кодексу України № 1658 у редакції, підготовленій до другого читання від 24 липня 2017 р. Відповідно до ст. 367 проекту Трудового кодексу України

індивідуальний трудовий спір – це трудовий спір між працівником і роботодавцем, що виникає під час здійснення трудових відносин, а в окремих випадках до їх початку або після їх припинення.

Аналіз зазначеної норми проекту Трудового кодексу України дає змогу висловити певні зауваження до її змісту. Поняття «індивідуальний трудовий спір» визначається через одну з його складових – «трудоий спір», що створює ефект замкнутого кола, а отже не сприяє належному розумінню цієї дефініції. Також звернемо увагу на те, що стороною індивідуального трудового спору може бути не лише працівник, а й претендент на посаду (у трудовому спорі про визнання незаконною відмови в укладенні трудового договору) і звільнений працівник (у трудовому спорі про визнання незаконним звільнення працівника та поновлення його на роботі). Крім цього, вважаю, що для повного розуміння цієї правової категорії потрібно у визначенні вказати, стосовно чого виникає індивідуальний трудовий спір.

З метою формування власного підходу до визначення поняття «індивідуальний трудовий спір» спочатку з'ясуємо, що означає слово «спір». У тлумачних словниках української мови слово «спір» має такі значення: 1. Словесне змагання; обговорення чого-небудь двома або кількома особами, в якому кожна зі сторін обстоює свою думку, свою правоту. 2. Взаємні домагання щодо володіння чим-небудь, посідання чогось і т. ін., вирішувані переважно судом [5, с. 1368; 6, с. 655–656].

Слово «трудоий» у досліджуваному терміні вказує на те, у якій сфері виникає спір. Очевидно, що в цьому випадку певні взаємні домагання сторін, які вирішуються переважно судом, будуть пов'язані з найманою працею, регламентацію якої забезпечують норми трудового права. У юридичній літературі виділяють такі особливості найманої праці: по-перше, суб'єктом цієї праці є юридично вільна людина, яка самостійно розпоряджається своїми здібностями до праці й керується переважно особистими інтересами; по-друге, така праця застосовується на підставі трудового договору, який добровільно укладається між фізичною особою, що пропонує для використання за плату свої здібності до праці, і роботодавцем, якому потрібно провести заміщення наявної в нього вакантної посади; по-третє, така праця застосовується на засадах підлеглості роботодавцю та підпорядкуванню правилам внутрішнього трудового розпорядку; по-четверте, ця праця здійснюється на обладнанні, з матеріалів та за рахунок коштів роботодавця; по-п'яте, така праця здійснюється не на страх і ризик працівника, а шляхом виконання під час роботи вказівок та

розпоряджень роботодавця, який до того ж повинен забезпечити належні, безпечні та здорові умови праці; по-шосте, така праця відбувається зазвичай у колективі працівників [7, с. 15].

Слово «індивідуальний» у досліджуваному терміні вказує на кількісну характеристику суб'єктів трудового спору. У теорії права суб'єктів правовідносин поділяють на індивідуальних (фізичні особи) і колективних (об'єднання осіб). Індивідуальними суб'єктами правовідносин є: громадяни, іноземні громадяни; особи без громадянства (апатриди); особи з подвійним громадянством (біпатриди). Об'єднуючись, індивідуальні суб'єкти створюють колективних суб'єктів правовідносин, до яких можна віднести державні органи, партії, спортивні організації, колективи підприємств, організації, котрі можуть бути як недержавними, так і державними [8, с. 338, 339]. У нашому випадку слово «індивідуальний» свідчить про те, що однією зі сторін такого трудового спору є обов'язково індивідуальний суб'єкт – один працівник, або один претендент на посаду, або один звільнений працівник.

Слід зазначити, що суб'єктний склад є однією з відмінностей індивідуального трудового спору від колективного трудового спору. Суб'єктами останнього є колективні суб'єкти з одного боку – працівники, профспілка, об'єднання профспілок, інші уповноважені працівниками органи, з іншого боку – роботодавець, організації роботодавців, їх об'єднання, Кабінет Міністрів України, центральні органи виконавчої влади, місцеві органи виконавчої влади.

Для повноти картини дослідимо визначення індивідуального трудового спору, які надано в науці трудового права. Н. Б. Болотіна індивідуальним трудовим спором вважала неврегульовані шляхом безпосередніх переговорів між працівником та роботодавцем розбіжності щодо застосування норм трудового законодавства або встановлення чи зміни умов праці, із заявою про розгляд яких працівник або роботодавець звернулися до компетентного органу з розгляду трудових спорів [9, с. 552]. О. М. Ярошенко під індивідуальним трудовим спором розуміє неврегульовані розбіжності між працівником і роботодавцем щодо укладення, виконання та розірвання трудового договору, дотримання норм трудового законодавства, які стали предметом розгляду юрисдикційного органу [10, с. 443–444]. На думку В. Л. Костюка, індивідуальний трудовий спір – це належним чином умотивований (оформлений) трудовий спір між працівником та роботодавцем з приводу захисту порушеного трудового права, переданий на розгляд

уповноваженого юрисдикційного органу у порядку, передбаченому законом [11, с. 381].

Вважаю, що саме неврегульовані розбіжності, тобто розбіжності, не врегульовані сторонами трудових правовідносин під час взаємних переговорів, є однією з основних ознак індивідуального трудового спору. Такі розбіжності обумовлені передусім полярністю інтересів праці і капіталу в трудових правовідносинах. Роботодавець вступає в трудові правовідносини для того, щоб отримати необхідну для виробництва або надання послуг працю та мінімізувати свої витрати на неї. Працівник, навпаки, бажає отримати оплату праці в якомога більшому розмірі та тривалий відпочинок від роботи. З огляду на це розбіжності між працівником і роботодавцем об'єктивно постійно існують у соціальному житті держави та суспільства.

Крім наведеної вище загальної закономірності існування розбіжностей, можна виокремити дві групи причин виникнення індивідуального трудового спору: об'єктивні і суб'єктивні. До першої групи належать ті причини, що не залежать від волі працівників і роботодавців та мають об'єктивний характер (криза національної економіки, недосконалість трудового законодавства, неналежний фінансовий стан підприємства тощо). До другої – ті причини, що безпосередньо залежать від волі працівників і роботодавців (порушення роботодавцем трудового законодавства, недоліки в організації праці і відпочинку працівників, неправильне тлумачення працівниками та роботодавцями норм трудового законодавства, умов колективного або трудового договору тощо).

З огляду на зазначене вище індивідуальним трудовим спором слід вважати неврегульовані розбіжності між роботодавцем і працівником (претендентом на посаду, звільненим працівником) з питань застосування трудового законодавства, колективних угод, локальних нормативно-правових актів, трудового договору або встановлення чи зміни індивідуальних умов праці, про які заявлено в орган (посадовій особі), наділений відповідними повноваженнями з їх вирішення [3, с. 22].

Індивідуальні трудові спори можна класифікувати за такими підставами: 1) за суб'єктами звернення: трудові спори, де заявником є працівник; трудові спори, де заявником є роботодавець; трудові спори, де заявником є претендент на посаду; трудові спори, де заявником є звільнений працівник; 2) за предметом: трудові спори про визнання незаконною відмови в укладенні трудового договору; трудові спори про виплату заробітної плати; трудові спори про визнання звільнення

незаконним та поновлення на роботі; трудові спори про визнання незаконним накладення дисциплінарного стягнення; трудові спори про відшкодування матеріальної шкоди тощо; 3) за характером: трудові спори про застосування трудового законодавства, колективних угод, локальних нормативно-правових актів, трудового договору; трудові спори про встановлення чи зміну індивідуальних умов праці, не врегульованих трудовим законодавством, колективними угодами, локальними нормативно-правовими актами, трудовим договором; 4) за порядком розгляду: трудові спори, які розглядаються в загальному порядку; трудові спори, які розглядаються виключно в судовому порядку; трудові спори, які розглядаються в спеціальному порядку; 5) за видами правовідносин, з яких виникає трудовий спір: трудові спори, що виникають із трудових правовідносин; трудові спори, що виникають із правовідносин, які пов'язані з трудовими (окрім колективних правовідносин у сфері найманої праці).

Аналіз сучасного національного законодавства свідчить про те, що порядок вирішення індивідуальних трудових спорів в Україні має низку особливостей. По-перше, такий порядок регламентований нормами трудового та цивільного процесуального законодавства. По-друге, поряд із судами індивідуальні трудові спори можуть розглядати спеціально створені органи – комісії по трудових спорах, а також інші органи та посадові особи, передбачені законодавством. По-третє, у вирішенні індивідуального трудового спору можуть брати участь представники профспілок.

Кодекс законів про працю України закріплює перелік органів, які уповноважені вирішувати індивідуальні трудові спори, порядок створення комісій по трудових спорах та порядок вирішення ними індивідуальних трудових спорів; перелік індивідуальних трудових спорів, які можуть вирішуватися виключно в суді, строки звернення до суду за вирішенням трудових спорів. За нормами Цивільного процесуального кодексу України здійснюється вирішення індивідуального трудового спору в суді, а також розгляд скарги на рішення комісії по трудових спорах та інших органів і посадових осіб щодо індивідуального трудового спору.

Індивідуальні трудові спори за загальним правилом розглядаються сьогодні в Україні комісіями по трудових спорах та судами. Установлений порядок розгляду трудових спорів не поширюється на спори про дострокове звільнення від виборної платної посади членів громадських та інших об'єднань громадян за рішенням органів, що їх обрали. Крім цього, національним

законодавством встановлюються особливості розгляду трудових спорів суддів, прокурорсько-слідчих працівників, працівників навчальних, наукових та інших установ прокуратури, які мають класні чини, а також деяких інших категорій працівників (наприклад, поліцейських). Такі трудові спори вирішуються в порядку підпорядкованості або в іншому порядку, передбаченому законодавством [3, с. 22].

Слід звернути особливу увагу на такий специфічний орган вирішення індивідуальних трудових спорів, як комісії по трудових спорах, які притаманні лише трудовому праву і розглядають лише зазначену категорію спорів. Для здійснення своїх функцій комісії по трудових спорах наділені певними владними (юридичними) повноваженнями, тобто є юрисдикційними. Зокрема, відповідно до ст. 229 КЗпП рішення комісії по трудових спорах підлягає виконанню роботодавцем у триденний строк по закінченні десяти днів, передбачених на його оскарження, за винятком випадків, передбачених ч. 5 ст. 235 КЗпП. Інакше кажучи, рішення комісії по трудових спорах є сьогодні обов'язковим для виконання.

Проект Трудового кодексу України закладає дещо інші підходи, визначаючи комісію по трудових спорах як орган, завданням якого є сприяння вирішенню індивідуальних трудових спорів шляхом усунення порушень прав працівників, пошуку взаємоприйнятних рішень і примирення сторін індивідуальних трудових спорів (ст. 370). Рішення комісії по трудових спорах підлягає добровільному виконанню у визначені в ньому строки (ст. 379). Отже, пропонується позбавити комісії по трудових спорах юрисдикційної функції, зробивши цей орган примирним [3, с. 22–23].

Окремі науковці підтримують підхід, передбачений у проекті Трудового кодексу України щодо функціонування комісій по трудових спорах. В. Я. Бурак вказує на те, що комісія по трудових спорах має стати примирним органом під час вирішення індивідуальних трудових спорів. Вона повинна застосовувати примирні процедури для досягнення компромісу під час їх вирішення та примирення сторін [12, с. 60]. На думку О. І. Кисельової, комісія по трудових спорах має бути обов'язково створена в усіх юридичних особах незалежно від форм власності як орган, який за своєю суттю буде примирним органом, а не органом, який поновлює порушені права [13, с. 13].

А. Яресько взагалі вважає, що можливості комісій по трудових спорах щодо вирішення індивідуальних трудових спорів є вичерпаними в Україні. Науковець звертає увагу на те, що нині

комісії по трудових спорах не є обов'язковою досудовою інстанцією під час вирішення індивідуальних трудових спорів; положення законодавства про працю, які наділяють комісії по трудових спорах юрисдикційними повноваженнями, суперечать ст. 124 Конституції України, відповідно до якої правосуддя в Україні здійснюється виключно судами, а юрисдикція судів поширюється на всі правовідносини; функціонування комісії по трудових спорах як органу трудового колективу певною мірою порушує принцип незалежності суддів, оскільки члени такої комісії здійснюють правозастосовну, оціночну діяльність, подібну до відправлення правосуддя; для працівника суттєво зменшується час вирішення трудового спору, якщо він відразу звертається до суду, оминаючи комісію по трудових спорах; можливість винесення комісією по трудових спорах обгрунтованого, об'єктивного та неупередженого рішення у справі, порівняно з судами, є доволі спірною; члени комісій по трудових спорах не мають фахової підготовки, зокрема в галузі права; діяльність комісій по трудових спорах є неефективною [14, с. 54].

Не можна повністю погодитися з наведеними вище позиціями науковців, зокрема з тим, що пропонується ліквідувати комісії по трудових спорах на підставі відсутності обов'язкового досудового розгляду індивідуальних трудових спорів у них, або сумнівів у можливості винесення комісіями по трудових спорах обгрунтованого, об'єктивного та неупередженого рішення у справі, або міркувань про брак фахової підготовки у членів комісій по трудових спорах тощо.

Вважаю існування комісії по трудових спорах як органу з вирішення індивідуальних

трудових спорів, що наділений юрисдикційними повноваженнями, ще актуальним та потрібним сьогодні в Україні. Розгляд спору в комісіях по трудових спорах є доволі простим, оскільки містить мінімум формальностей, відбувається максимально близько до місця порушення трудових прав, фінансово не затратний для жодної сторони спору, відбувається у стислі строки. Крім цього, сьогодні, в умовах великої завантаженості судів, постійного порушення судами встановлених законом строків розгляду справ, недостатньої якісної та кількісної складової корпусу суддів, існування альтернативного юрисдикційного органу з вирішення індивідуальних трудових спорів є доволі доречним та корисним для забезпечення захисту трудових прав працівників.

З огляду на зазначене є доцільність забезпечити функціонування комісій по трудових спорах на всіх підприємствах, установах, організаціях з кількістю працюючих не менш як 15 осіб та підвищити ефективність їхньої діяльності. Для цього потрібно в законодавчому порядку: по-перше, зобов'язати роботодавців створити комісії по трудових спорах на підприємствах, установах, організаціях з кількістю працюючих не менш як 15 осіб та встановити відповідальність за невиконання цього; по-друге, поширити на працівників, які входять до складу цих комісій, гарантії, встановлені законодавством для членів примирних комісій, утворених відповідно до Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», та для працівників, обраних до складу виборних профспілкових органів.

Список використаної літератури

1. Щорічна доповідь Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини про стан дотримання прав і свобод людини і громадянина в Україні за 2017 р. URL: www.ombudsman.gov.ua (дата звернення: 20.01.2019).
2. История Киева: Киев периода позднего феодализма и капитализма / отв. ред. В. Г. Сарбей. Киев : Наук. думка, 1984. Т. 2. 464 с.
3. Мельник К. Ю. Окремі проблеми правової регламентації вирішення індивідуальних трудових спорів. *Наукові записки [Харківського економіко-правового університету]*. 2018. № 1(20). С. 20–23.
4. Велика українська юридична енциклопедія : у 20 т. Т. 11 : Трудове право / С. М. Прилипко, М. І. Іншин, О. М. Ярошенко [та ін.] ; Нац. акад. прав. наук України ; Ін-т держави і права ім. В. М. Корецького НАН України ; Нац. юрид. ун-т ім. Ярослава Мудрого. Харків : Право, 2018. 776 с.
5. Великий тлумачний словник сучасної української мови / уклад. і голов. ред. В. Т. Бусел. Київ ; Ірпінь : Перун, 2005. 1728 с.
6. Тлумачний словник сучасної української мови / за ред. В. С. Калашника ; уклад.: Л. П. Коврига, Т. В. Ковальова, В. Д. Пономаренко та ін. Харків : Белкар-книга, 2005. 800 с.
7. Мельник К. Ю. Трудове право України : підручник. Харків : Діса плюс, 2014. 480 с.
8. Загальна теорія держави і права : [підруч. для студентів юрид. вищ. навч. закл.] / М. В. Цвік, О. В. Петришин, Л. В. Авраменко та ін. ; за ред. М. В. Цвіка, О. В. Петришина. Харків : Право, 2009. 584 с.
9. Болотіна Н. Б. Трудове право України : підручник. 2-ге вид., стер. Київ : Вікар, 2004. 725 с.
10. Трудове право : підручник / В. В. Жернаков, С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко [та ін.] ; за ред. В. В. Жернакова. Харків : Право, 2012. 496 с.
11. Трудове право України : підручник / за заг. ред. М. І. Іншина, В. Л. Костюка, В. П. Мельника. Вид. 2-ге, перероб. і допов. Київ : Леся, 2016. 448 с.
12. Бурак В. Я. Роль соціального партнерства при вирішенні трудових спорів. *Вісник Львівського університету. Серія юридична*. 2005. № 41. С. 57–60.
13. Кисельова О. І. Правове регулювання вирішення індивідуальних трудових спорів : автореф. дис. ... канд. юрид. наук: спец. 12.00.05. Луганськ, 2011. 19 с.
14. Ярьсько А. Доцільність функціонування КТС. *Право України*. 1998. № 4. С. 53–55.

Kostiantyn Melnyk

RESOLUTION OF INDIVIDUAL LABOR DISPUTES: FORMATION, DEVELOPMENT, AND PROSPECTS

The author of the article has analyzed the history of legal regulation of individual labor disputes. It has been noted that historically disputes about the working conditions began to appear in the world together with the emergence of hired labor relations in the era of the formation of the capitalist mode of production. States began to take care of the regulation of working conditions and resolving disputes between employees and employers at the end of the 19th and early 20th century, when the collective struggle of employees for the improvement of working conditions and rest already acquired force, which threatened the stability and even the existence of states.

The author has provided a definition of the category of “an individual labor dispute”, which refers to unregulated differences between an employer and an employee (the applicant for a position, dismissed employee) on the application of labor legislation, collective agreements, local regulatory acts, an employment contract or the establishment or modification of individual working conditions reported to the agency (an official), endowed with appropriate powers to resolve them.

The author has offered the classification of individual labor disputes for the following reasons: 1) according to the subjects of application: labor disputes where the applicant is an employee; labor disputes where the applicant is an employer; labor disputes where the applicant is an applicant for a position; labor disputes where the applicant is a dismissed employee; 2) according to the subject matter: labor disputes on the recognition of the refusal to conclude an employment contract as unlawful; labor disputes on wage payment; labor disputes regarding the recognition of dismissal as illegitimate and reinstatement in a job; labor disputes on the recognition of the imposition of disciplinary sanction as illegal; labor disputes about compensation for pecuniary damage, etc.; 3) according to the nature: labor disputes on the application of labor laws, collective agreements, local regulatory acts, an employment contract; labor disputes about the establishment or modification of individual working conditions not regulated by labor legislation, collective agreements, local regulatory acts, an employment contract; 4) according to the procedure of consideration: labor disputes which are considered in the general procedure; labor disputes which are considered exclusively in the court; labor disputes that are considered in the special procedure; 5) according to the types of legal relations which are the basis for a labor dispute: labor disputes arising from labor legal relations; labor disputes arising out of legal relations that are related to labor (except for collective legal relations in the field of hired labor).

The author has provided propositions on the improvement of the procedure for solving individual labor disputes. The author has offered to ensure the functioning of commissions on labor disputes at all enterprises, institutions, organizations with a number of employees of not less than 15 people and to increase the efficiency of their activities. To accomplish this, within the legislative procedure the author has offered the following: first, to oblige employers to set up commissions on labor disputes at enterprises, institutions, organizations with at least 15 employees and to establish liability for non-compliance; and secondly, to extend the guarantees for employees who are part of these commissions stipulated by the law for the members of the conciliation commissions created in accordance with the Law of Ukraine “On the Procedure for the Resolution of Collective Labor Disputes (Conflicts)” and for the employees elected for trade unions.

Keywords: a labor dispute, labor rights, an employee, an employer, labor legal relations, hired labor, commission on labor disputes, court.

Матеріал надійшов 06.02.2019