

## ПРОБЛЕМИ ЗАКОННОСТІ

---

**Список літератури:** 1. Бондар В.Я. Договір найму житла: Автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.03. – К., 2001. – 18 с. 2. Брагинский М.И., Витрянский В.В. Договорное право: Общие положения. – М.: Статут, 1997. – 682 с. 3. Відомості Верховної Ради УРСР. 4. Відомості Верховної Ради України. 5. Гражданское право: Учебник: В 4-х т. – Т. 3: Обязательственное право / Отв. ред. Е.А. Суханов. – М.: Волтерс Клувер, 2005. – 800 с. 6. Гражданское право: Учебник: В 2-х ч. – Ч. II / Под ред. А.П. Сергеева, Ю.К. Толстого. – М.: Проспект, 1997. – 784 с. 7. Гражданское право России. Обязательственное право: Курс лекций // Отв. ред. О.Н. Садигов. – М.: Юристъ, 2004. – 845 с. 8. Житлове законодавство України: стан та шляхи удосконалення / За заг. ред. М.К. Галянтича. – К.: КВІЦ, 2006. – 564 с. 9. Житлове право України: Навч. посібник / За ред. Є.О. Харитонов. – К.: Істина, 2008 – 160 с. 10. Замуравкина Р.М. Отдельные вопросы регулирования отношений найма жилья // Пробл. законності: Респ. міжвідом. наук. зб. / Відп. ред. В.Я. Тацій. – Х.: Нац. юрид. акад. України, 2005. – Вип. 75. – С. 56-61. 11. Замуравкина Р.М. К вопросу о регулировании найма жилья Гражданским и Жилищным кодексами // Правові проблеми реалізації житлових прав громадян: Зб. наук. пр. (за матеріалами круглого столу, м. Київ, 15 червня 2006 р.) / Редкол.: М.К. Галянтич та ін. – К.: НДІ приват. права і підпр-ва АПРН України, 2006. – С. 40-45. 12. Крашенинников П.В. Жилищное право. – М.: Статут, 2003. – 286 с. 13. Се-дущин П.И. Жилищное право: Учебник. – М.: Норма-Инфра. – 320 с. 14. Сліпченко С.О., Мічурін Є.О., Соболев О.В. Житлове право України: Наук.-практ. посібник. – Х.: Еспада, 2003. – 344 с. 15. Цивільний кодекс України: Проект від 25.08.1996 р. // Укр. право: Наук.-практ. часопис. – 1996. – № 2 (4). – С. 31-523.

*Надійшла до редакції 07.07.2009 р.*

**УДК 347.922.6**

**В.Ф. Кайдалова, здобувачка**  
*при кафедрі цивільного процесу*  
*Національна юридична академія України*  
*імені Ярослава Мудрого, м. Харків*

## ТРУДОВИЙ СПІР ЯК ПРЕДМЕТ СУДОВОГО РОЗГЛЯДУ

Всебічне дослідження такої юридичної категорії, як спір про право, має першорядне значення. Аналіз існуючих у юридичній літературі концепцій дозволяє зробити висновок, що основною причиною наявності розбіжностей серед учених є відсутність у них єдиної думки у визначенні вказаного поняття. У першу чергу це стосується різних позицій з

приводу юридичної природи такого спору, де науковці поділилися на декілька груп. Одні вважають спір про право категорією матеріально-правовою (Л.А. Ванеєва, І.Г. Побірченко, Н.О. Чечіна), другі – процесуальною (М.А. Гурвич, І.М. Зайцев, О.Ф. Козлов, М.Д. Матиєвський, Д.М. Чечот), а треті вирізняють 2 самостійних категорії спору в

матеріальному й процесуальному розумінні (П.Ф. Єлісейкін, І.А. Жеруоліс).

Спори про право взагалі становлять собою розбіжності юридично заінтересованих осіб з приводу суб'єктивних прав і юридичних обов'язків, що виникли за браком можливості примусової їх реалізації не інакше, як через рішення правоохоронного органу й заявлення заінтересованою особою в порядку, регламентованому законом.

Причинами виникнення трудових спорів є численні порушення законодавства про працю, як-от: а) несвоєчасна виплата заробітної плати; б) порушення норм трудового законодавства щодо укладення, зміни й припинення трудового договору; в) надання відпусток без збереження заробітної плати або з частковим її збереженням; г) невиплати матеріальної допомоги в разі тимчасової непрацездатності; д) порушення строків розрахунку при звільненні; е) недотримання державного гарантування мінімального розміру заробітної плати; є) порушення законодавства про працю неповнолітніх; ж) відсутність знань в галузі трудового законодавства або їх низький рівень та ін.

Необхідно розрізнати причини трудових спорів та умови їх виникнення. Умови виникнення таких спорів поділяються на

2 види: вони мають характер організаційно-виробничий і правовий. До першого виду належать: (а) недоліки в організації виробництва і праці; (б) залучення до надурочних робіт, роботи у вихідні дні тощо; (в) погані умови праці; (г) недоліки в організації охорони праці та ін. Серед умов правового характеру слід назвати недосконалість чинного законодавства про працю (наявність прогалин у праві, нечітких формулювань, що дають підстави для різного їх тлумачення, тощо), а також невідповідність чинних норм трудового законодавства новим суспільним та економічним відносинам [Див.: 7].

Трудові спори – це неврегульовані шляхом безпосередніх переговорів розбіжності між працівником (колективом працівників) і власником підприємства (уповноваженим ним органом) щодо застосування норм трудового законодавства, встановлення нових умов праці або зміна існуючих [Див.: 14, с. 477]. Моментом виникнення індивідуального трудового спору є звернення із заявою до відповідного органу, що розглядає такі спори.

Разом із тим у чинному законодавстві використовується поняття «трудові конфлікти». Так, Закон України від 3 березня 1998 р. «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» не містить його де-

## ПРОБЛЕМИ ЗАКОННОСТІ

---

фініції й не відмежовує від поняття «трудовий спір», а ототожнює їх. У Законі передбачено тільки примирливо-третейський спосіб вирішення колективних трудових спорів, що вступає в протиріччя з їх правовою природою [1].

Брак правового механізму захисту й поновлення порушеного права трудового колективу є суттєвою прогалиною в законодавстві, оскільки не ставить у рівні умови індивідуальні й колективні права громадян щодо їх захисту. При розгляді трудових спорів суди керуються міжнародними, конституційними, цивільно-процесуальними та іншими принципами, які визначають загальні підходи до виконання правосуддя, сприяють правильному розумінню й тлумаченню норм процесуального права і впливають на рішення питань про застосування процесуальної аналогії. Так, рекомендація Міжнародної організації праці 1967 р., № 130 «Про розгляд скарг на підприємстві з метою їх вирішення» встановлює порядок розв'язання індивідуальних трудових спорів, його принципи (наприклад, доступність, коли будь-який працівник має право подати скаргу без шкоди для себе; або встановлення порядку розгляду скарг) та ін. [6, с. 842-865]. Ця Рекомендація МОП щодо захисту трудового права визнана більшістю держав світу.

Для з'ясування питання, до компетенції якого юрисдикційного органу належить розгляд трудових спорів, необхідно провести їх класифікацію, яка є умовою для з'ясування порядку їх вирішення. Основним засобом цього процесу є обрання певного критерію (ознаки), за допомогою якого здійснюється віднесення того чи іншого об'єкта класифікації до певної групи понять, явищ, відносин.

У науковій юридичній літературі вирізняють низку підходів до проблеми зазначеної класифікації, що підкреслює можливість поділу індивідуальних трудових спорів за різними критеріями. Так, підставами останнього можуть бути: (а) суб'єкт, який заявив про порушення свого права; (б) підвідомчість, характер і предмет спору; (в) вид правовідносин, з яких він виник; (г) причини виникнення спору та інші [4, с. 328].

Так, В.І. Прокопенко називає декілька видів індивідуальних трудових спорів за наступними критеріями: (1) за підвідомчістю – спори, що розглядаються в загальному, судовому й особливому порядку; (2) за характером і предметом – спори про застосування норм трудового законодавства і трудового договору, про встановлення нових умов праці, не урегульованих законодавством або іншими норматив-

ними актами, а також спори, пов'язані з відмовою в прийнятті на роботу; (3) за видом правовідносин, з яких виникає спір, – з правовідносин трудових, і похідних від них; (4) за суб'єктом. Науковець акцентує увагу на можливості поділу трудових спорів на позовні й неპозовні [9, с. 448, 449].

Цю пропозицію вченого підтримують російські дослідники В.І. Смолярчук [11, с. 7-9] і О.М. Куренной [3, с. 273]. При цьому до позовних спорів вони відносять ті, що пов'язані із застосуванням чинного законодавства в галузі трудового права, де найчастіше їх предметом є поновлення порушених суб'єктивних прав працівника. До неპозовних належать спори, що стосуються встановлення нових умов праці, неврегульованих у централізованому порядку, чи зміни існуючих або заміні їх новими умовами праці.

В.М. Толкунова класифікує всі трудові спори за 3-ма підставами: а) за суб'єктом спору; б) за його характером; в) за видом спірних правовідносин. При цьому за правовідносинами, з яких можуть виникнути спори, всі трудові спори вона поділяє на підвиди, з яких до індивідуальних відносить спори з правовідносин: (1) трудових, яких абсолютна більшість; (2) по працевлаштуванню; (3) по нагляду й кон-

тролю за дотриманням трудового законодавства і правил охорони праці; (4) по підготовці кадрів і підвищенню кваліфікації на виробництві; (5) по відшкодуванню матеріальної шкоди, заподіяної працівником підприємству (наприклад, заперечується розмір здійсненого адміністрацією утримання з зарплати за заподіяну шкоду); (6) по відшкодуванню підприємством шкоди працівникові у зв'язку з ушкодженням його здоров'я на виробництві [13, с. 7-9].

О.О. Кондратьєв пропонує класифікувати індивідуальні трудові спори за: «1) змістом – на спори з приводу застосування умов праці, встановлених законом або іншими нормативними актами, і з приводу встановлення нових (зміни існуючих) умов праці, не врегульованих нормами права; 2) видами правовідносин – на спори, що виникають з трудових та інших тісно пов'язаних з ними правовідносин, що становлять предмет трудового права» [2, с. 16].

І.В. Семенова пропонує наступну класифікацію: (1) за характером, це спори: (а) про застосування норм трудового законодавства, колективних і трудових договорів; (б) про встановлення нових чи зміни існуючих соціально-економічних умов праці, не врегульованих законодавством; (в) пов'язані з відмо-

## ПРОБЛЕМИ ЗАКОННОСТІ

---

вою в прийомі на роботу; (2) за правовідносинами, з яких виникає спір (підвиди такого поділу, до речі, повністю збігаються із класифікацією, запропонованою В.М. Толкуновою, – за ознакою видів спірних правовідносин) [10, с. 130, 131].

На підставі перелічених класифікацій індивідуальних трудових спорів можна виокремити найхарактерніші з них:

– за ознакою підвідомчості – залежно від порядку вирішення спору (в комісії по трудових спорах, у судовому порядку) (ст. 221 КЗпП);

– за характером і предметом – спори про застосування норм трудового законодавства, колективного і трудового договору та ін.;

– за видом правовідносин, з яких виник спір, – як правило, з трудових, проте може виникати й з інших (наприклад процесуальних або цивільних);

– за суб'єктом, який заявив про порушення свого права (в основному цією особою є працівник, хоча може бути й підприємство як сторона трудового договору);

– за причинами виникнення й деякими іншими підставами спори можуть мати характер як суб'єктивний (відсутність знань чинного законодавства України у працівників чи керівників підприємств), так і об'єктивний

(колізії норм права, недостатнє фінансування бюджетних організацій, що спричиняє невиплати заробітної плати працівникам, та ін.).

Класифікація трудових спорів має не лише теоретичне, а й практичне значення, особливо для визначення їх юрисдикції: для кожної їх групи встановлено певну процедуру розгляду й відповідний орган, уповноважений державою розглядати їх. Пленум Верховного Суду України в п. 8 постанови «Про застосування Конституції України при здійсненні правосуддя» від 1 листопада 1996 р., № 9 роз'яснив, що з урахуванням конституційного положення про те, що правосуддя в Україні здійснюється виключно судами, юрисдикція яких поширюється на всі виникаючі правовідносини (ст. 124 Конституції), судам підвідомчі всі спори про захист прав і свобод громадян [8, с. 42]. Суд не вправі відмовити особі у прийнятті позовної заяви лише з тієї підстави, що її вимоги можуть бути розглянуті в передбаченому законом досудовому порядку. У цьому зв'язку установлений статтями 221–230 КЗпП порядок вирішення трудових спорів не діє, оскільки він суперечить Основному Закону України.

Відповідно до ст. 221 КЗпП трудові спори розглядаються: (а) комісіями по трудових спорах

і (б) районними, районними в місті, міськими чи міськрайонними судами.

Окремий порядок, що передбачає особливості розгляду трудових спорів деяких категорій працівників (суддів, прокурорсько-слідчих працівників, працівників навчальних, наукових та інших установ прокуратури, які мають класні чини), встановлюється ст. 222 КЗпП.

У разі незгоди з рішенням комісії по трудових спорах (далі – КТС) працівник, власник або уповноважений ним орган може оскаржити її рішення до суду (ст. 228 КЗпП). Так, 22 серпня 2006 р. було розглянуто справу 22-Ц-4561/2006 р. за апеляційною скаргою гр. М. на рішення районного суду від 17 липня 2006 р. про визнання незаконним рішення КТС, скасування наказу про дисциплінарне стягнення та відшкодування моральної шкоди. Наказом цій особі було оголошено догану за порушення трудової дисципліни, ознайомившись з яким вона звернулась до КТС із заявою про дисциплінарне стягнення, але остання відмовила їй у задоволенні вимоги. Рішенням суду першої інстанції позов було задоволено частково: рішення КТС було визнано незаконним; наказ про накладення адміністративного стягнення (догани) й позов у частині стягнення моральної шкоди було залишено без змін.

В апеляційній скарзі М. просить рішення цього суду скасувати як постановлене за порушенням норм матеріального та процесуального права. Розглянувши матеріали справи колегія суддів визнала скаргу підлягаючою задоволенню. Вирішуючи спір, суд першої інстанції виходив з того, що М. було самовільно залишено робоче місце без повідомлення про це власника або уповноважену ним особу. Колегія суддів не погодилася з такими доводами й дійшла висновку, що відсутність М. на робочому місці була викликана поважними причинами – хворобою й необхідністю отримати медичну консультацію лікарів. Рішення суду першої інстанції в частині скасування рішення КТС не оскаржується, тому його слід залишити без змін. Керуючись ст. 303, п. 2 ч. 1 статтями 307, 309, 316 ЦПК України, колегія суддів, постановила: скасувати рішення районного суду, апеляційну скаргу М. задовольнити, тому що відсутність працівника на робочому місці була викликана поважними причинами, й винести нове рішення, яким визнати незаконним наказ про накладення на М. дисциплінарного стягнення (догани). В іншій частині рішення суду залишити без змін [12].

Із прийняттям Кодексу адміністративного судочинства України спори, які виникають з пуб-

## ПРОБЛЕМИ ЗАКОННОСТІ

---

лічних відносин і які пов'язані з правом на працю, розглядаються адміністративними судами. Таким чином, захист трудових прав судами здійснюється в порядку цивільного й адміністративного

судочинства. Вважаємо, що це є позитивним, оскільки спеціалізація щодо розгляду справ, пов'язаних із захистом права на працю, сприяє більш швидкому і якісному їх розгляду.

**Список літератури:** 1. Відомості Верховної Ради України. – 2004. – № 6. – Ст. 38. 2. *Кондратьев А.А.* Гарантии охраны трудовых прав рабочих и служащих: Автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. – М., 1985. – 25 с. 3. *Куренной А.М.* Трудовое право: на пути к рынку. – М.: Дело, 1997. – 368 с. 4. *Лозовой С.В.* Класифікація та принципи розгляду індивідуальних трудових спорів // Форум права. – 2008. – № 2. – С. 328-332. 5. *Матиевский М.Д.* Научное наследие. – Краснодар: Кубан. гос. ун-т, 2002. – 111 с. 6. Міжнародна організація праці. Конвенції та рекомендації 1919-1964 рр. – Т. II: Міжнародна організація праці. – Женева: Міжнар. бюро праці, 2001. – 1560 с. 7. Поняття трудових спорів, їх види та причини виникнення // Юрид. послуги Online // [http://yurist-online.com/ukr/uslugi/yuristam/literature/trud\\_pravo/094.php](http://yurist-online.com/ukr/uslugi/yuristam/literature/trud_pravo/094.php). 8. Про застосування Конституції України при здійсненні правосуддя: Пост. Пленуму Верхов. Суду України № 9 від 01.11.1996 р. // Зб. пост. Пленуму Верхов. Суду України в цивільних справах та з загальних питань: 1963 – 2007 рр. – Х.: Одиссей, 2008. – 512 с. 9. *Прокопенко В.І.* Трудове право України: Підручник. – Х.: Консум, 1998. – 480 с. 10. *Семенова И.В.* Трудовое право: Учеб. пособ. для вузов. – М.: Центр, 1998. – 156 с. 11. *Смолярчук В.И.* Законодательство о трудовых спорах. Процессуальные гарантии охраны трудовых прав рабочих и служащих. – М.: Юрид. лит., 1966. – 228 с. 12. Судова влада України. Єдиний Державний реєстр судових рішень України // <http://www.reyestr.court.gov.ua/>. 13. *Толкунова В.Н.* Трудовые споры и порядок их разрешения: Учеб. пособ. – М.: Юристъ, 1996. – 208 с. 14. *Чанышева Г.И., Болотина Н.Б.* Трудовое право Украины: Учеб.-справ. пособ. – Изд. 2-е доп. и перераб. – Харьков: Одиссей, 2001. – 512 с.

*Надійшла до редакції 09.06.2009 р.*

УДК 349.6

*О.М. Дроваль, здобувачка  
при кафедрі екологічного права  
Національна юридична академія України  
імені Ярослава Мудрого, м. Харків*

## ПРОБЛЕМИ КЛАСИФІКАЦІЇ ЗЕМЕЛЬ УКРАЇНИ ЗА ЦІЛЬОВИМ ПРИЗНАЧЕННЯМ

Для кожної країни земля – один з найвагоміших соціально-економічних активів, найцінні-

ший за своєю суттю і властивостями. Ось чому ефективно функціонування земельного ринку є