

правовідносин (наявність конкретних правових зв'язків);

— суб'єктів трудового права, щоб є сторонами колективного чи індивідуальних трудових договорів (наявність конкретних правових зв'язків особливого роду).

Як видно, зазначена класифікація заснована не лише на розбіжностях між суб'єктами права й суб'єктами правовідносин, але й на особливостях побудови предмета трудового права як галузі.

Суб'єктів трудового права також умовно розділяють на можливих учасників власне трудових відносин і на тих, хто має законодавчо закріплене право (а іноді й обов'язок) виступити стороною суміжних із трудовими відносин. Сутність допоміжних (похідних) суб'єктів трудового права полягає у тому, що їхня здатність до правоволодіння ви рамах цієї правової галузі або є похідною від правосуб'єктності основних суб'єктів, або спрямована на обслуговування функціонування останніх як повноцінних учасників відносин у сфері праці. Одним зі недоліків даної класифікації суб'єктів трудового права є те, що під час класифікації їх за видами відносин, що становлять предмет галузі, ми стикаємося з неоднозначністю підходів до визначення змісту суміжних із трудовими правових зв'язків. наведений вище перелік видів таких відносин досить складно назвати загальновизнаним.

Кожен із суб'єктів трудового права – працівники, їхні колективи, роботодавець, професійні союзи та інші – можуть бути класифіковані в рамках свого виду. Виключення, скоріш за все, становить держава як суб'єкт даної галузі, оскільки вона існує як якась об'єктивна реальність в однині.

УДК 349.22 (043.2)

Пасечнік О. В., здобувач,
Національний університет «Одеська юридична академія»,
м. Одеса, Україна

ПРЕДМЕТ КОЛЕКТИВНОГО ТРУДОВОГО СПОРУ ЗА ЗАКОНОДАВСТВОМ УКРАЇНИ, РЕСПУБЛІКИ БІЛОРУСЬ ТА РЕСПУБЛІКИ МОЛДОВА

Поняття колективного трудового спору визначено у ст. 2 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)». При цьому зазначене поняття безпосередньо пов'язано з предметом такого спору, тобто колом питань, з яких спір називається саме колективним трудовим спором. Згідно із Законом колективний трудовий спір (конфлікт) – це 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.

Таким чином, колективні трудові спори можуть бути як економічними (містити вимоги економічного змісту), так і юридичними (вимоги стосуються не встановлення, а визнання права на підставі чинних юридичних норм).

Згідно із ст. 377 Трудового кодексу Республіки Білорусь колективний трудовий спір – неврегульовані розбіжності сторін колективних трудових відносин з приводу встановлення, зміни соціально-економічних умов праці та побуту працівників, укладення, зміни, виконання або припинення колективних договорів, угод.

У частині першій ст. 357 Трудового кодексу Республіки Молдова колективні трудові конфлікти визначаються як неврегульовані розбіжності між працівниками (їх представниками) і роботодавцями (їх представниками) щодо встановлення і зміни умов праці (в тому числі заробітної плати), ведення колективних переговорів, укладення, зміни і виконання колективних трудових договорів і колективних угод, відмови роботодавця врахувати думку представників працівників при прийнятті на підприємстві правових актів, які містять норми трудового права, а також розбіжності, що стосуються економічних, соціальних, професійних і культурних інтересів працівників, які виникли на різних рівнях між соціальними партнерами.

Наведені поняття колективних трудових спорів і колективних трудових конфліктів за законодавчими актами України, Республіки Білорусь та Республіки Молдова свідчать про відмінності у визначенні предмету спору.

У зазначених визначеннях виділено дві головні ознаки: колективний характер і особливий предмет розбіжностей. Для того, щоб неврегульовані розбіжності між працівниками і роботодавцями (їх представниками) були кваліфіковані як колективний трудовий спір (колективний трудовий конфлікт), необхідно є наявність обох зазначених ознак. Якщо спір характеризується лише однією з них, то його не можна визнати колективним. Тому в літературі існує думка, що спори щодо застосування законів та інших нормативно-правових актів, навіть якщо вони зачіпають інтереси усіх працівників організації, не можна розглядати як колективні. Зазначені спори розглядаються в порядку, передбаченому для вирішення індивідуальних трудових спорів.

Таку позицію відтворено у ст. 377 ТК Республіки Білорусь і ст. 357 ТК Республіки Молдова, у яких до предмету колективного трудового спору (колективного трудового конфлікту) не віднесено розбіжності щодо

невиконання вимог законодавства про працю, як у ст. 2 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)».

В усіх трьох законодавчих актах визнається можливість виникнення колективного трудового спору (колективного трудового конфлікту) на стадії колективних переговорів з укладення колективних договорів, угод. Такий спір має «переддоговірний» характер і за загальноприйнятною міжнародною класифікацією вважається спором інтересів, тобто спором, який виник із конфлікту інтересів, коли юридичних прав у жодної із сторін ще не виникло. Іноді подібні спори називають економічними, підкреслюючи їх не правовий характер. Такий спір має розглядатися у порядку, передбаченому для вирішення індивідуальних трудових спорів.

До спорів інтересів у Законі України та білоруському і молдавському кодексах віднесено також розбіжності, що виникають на рівні підприємства, установи, організації щодо встановлення або зміни умов праці (при цьому в молдавському кодексі у частині першій ст. 357 ще уточнення «в тому числі заробітної плати», а у статті 377 білоруського кодексу і ст. 2 Закону України йдеться про «існуючі соціально-економічні умови праці та виробничого побуту»).

Крім цього, у частині першій ст. 357 ТК Республіки Молдова до спорів інтересів віднесено ще спори про відмову роботодавця врахувати думку представників працівників при прийнятті на підприємстві правових актів, які містять норми трудового права. Маються на увазі, наприклад, спори про зміну локального положення про оплату праці або затвердження правил внутрішнього трудового розпорядку. Такі розбіжності не віднесено до предмету колективного трудового спору українським і білоруським законодавцями.

Тільки у ст. 357 ТК Республіки Молдова до предмету колективних трудових конфліктів віднесені розбіжності, що стосуються економічних, соціальних, професійних і культурних інтересів працівників, які виникли на різних рівнях між соціальними партнерами. Такі спори інтересів не передбачені у ст. 2 Закону України та ст. 377 ТК Республіки Білорусь.

Потрібно також звернути увагу на те, що у ст. 2 Закону України йдеться про розбіжності, що виникають між сторонами «соціально-трудова відносин», у ст. 377 ТК Республіки Білорусь – сторонами «колективних трудових відносин». У ст. 357 ТК Республіки Молдова названі суб'єкти колективного трудового конфлікту і не згадуються відносини, з яких виникають розбіжності між цими суб'єктами. У даному випадку слід визнати правильною позицію білоруського законодавця, який застосовує термін «колективні трудові відносини». Саме неврегульовані розбіжності, що виникають між сторонами колективних трудових відносин із зазначених вище питань, і є колективними трудовими спорами (колективними трудовими конфліктами за законодавством Республіки Молдова).