

клієнтом, то він є двостороннім договором, оскільки він має ознаки передбачені ч.3 ст. 626 ЦК України.

Виходячи із вищевказаного, можна дійти висновку, що договір про надання детективних є двостороннім, строковим, оплатним. Такий договір повинен укладатись, на нашу думку, у письмовій формі та засвідчуватись нотаріально.

На даний момент договір про надання детективних послуг не виокремлений у нормах чинного законодавства та належить до так званих непоіменованих договорів, тобто укладається на загальних засадах цивільного законодавства. Наразі жодним нормативно-правовим актом не закріплено порядок надання детективних послуг та статус приватного детектива в цілому. Саме тому для ефективної організації та здійснення приватної детективної діяльності сьогодні є необхідним створення дієвої нормативної бази.

1. Про приватну детективну діяльність: проект Закону № 3010. URL: <https://ips.ligazakon.net/document/JH2VI00G?an=520>.

2. Кармаліта М.В. Правова доктрина – джерело права : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.0. К., 2011. 199 с.

3. Цивільний кодекс України від 16.01.2003 р. Відомості Верховної Ради України. 2003. №№ 40-44, ст.356

4. Старушкевич А. Детективна діяльність в Україні: поняття, суб'єкти, напрями правового регулювання. Право України. 2004. № 12. С. 71–75.

УДК 349.2

DOI: 10.31733/17-03-2023-694-695

Наталія БЕЗРІДНА

курсант ННІ права та підготовки фахівців
для підрозділів Національної поліції

Науковий керівник:

ст. викладач **Олена НАГОРНА**

*(Дніпропетровський державний
університет внутрішніх справ)*

РОЗКРИТТЯ ПОНЯТТЯ ТРУДОВИХ СПОРІВ ТА ПОРЯДКУ ЇХ ВИРІШЕННЯ

Актуальною проблемою науки трудового права є регулювання трудових відносин між працівником та роботодавцем. З моменту коли найманий працівник уклав трудовий договір із власником чи підприємством (далі – роботодавцем), виникають трудові правовідносини. Нормами трудового законодавства визначено статус працівника та роботодавця, порядок укладення чи розірвання договору, умови оплати праці та надання відпусток, тривалість та види робочого часу та інше. Проте, через зміни умов договору, застосування норм законодавства, невиконання заробітної платні чи порушення прав однієї зі сторін, загалом, народжуються трудові спори.

Мета даної роботи полягає у вивченні поняття трудового спору та порядку його вирішення. Це необхідно для того, щоб зрозуміти, які важелі спрямовані на відновлення порушених прав учасників спору, та як потрібно діяти, щоб не дійти до крайнього способу вирішення трудового спору – страйку. Важливо те, що процес вирішення трудового спору захищає права суб'єктів, їх свободи та законні інтереси. Виходячи з вищевикладеного дана тема має актуальне значення для вивчення, як у науковому аспекті, так і у практичному.

Науковці Прилипко С. М. та Ярошенко О. М., визначають трудові спори, як неврегульовані розбіжності між сторонами соціально-трудова відносин, що виникли на основі законодавства про працю, зміни умов праці або встановлення нових вимог [1, с. 715].

У свою чергу, Шевченко Д. В. характеризує трудові спори, як розбіжності, що порушують права учасників трудових правовідносин та виникають на основі законних документів про працю, а також зазначає, що сторонами трудового спору може виступати не одна особа, а відразу декілька [2, с. 239].

За аналізом визначення поняття «трудова спори» бажано зазначити, що воно характеризується багатьма ознаками. До таких ознак відносяться:

Розбіжність між сторонами;
Суб'єкти трудового права (роботодавець та працівник);
Причини виникнення через зміну умов праці, договору;
Застосування вимог чинного законодавства.

Отже, трудові спори виникають через порушення прав та інтересів сторін, що уклали трудовий договір. Причинами можуть бути: порушення чи зміна умов праці, мінімальна заробітна плата або взагалі ненадання її, заподіяння будь-якої шкоди, примусове виконання роботи тощо. З метою вирішення трудового спору, особа чиї права було порушено, має право звернутися із заявою до відповідного юрисдикційного органу. Ця діяльність покладається на комісії з трудових спорів (далі – КТС) та суди.

Переходячи до порядку розгляду та вирішення трудових спорів зазначимо, що відносини, які виникають під час цього процесу мають процесуальний характер.

Як зазначає авторка Бутинська Р. Я. у своїй роботі, що КТС – є основним юрисдикційним примирним органом, що має вирішувати трудові спори [3, с. 37].

Склад КТС повинен становити не менше 15 працюючих фізичних осіб. Обирається склад комісії загальними зборами трудового колективу підприємства, установи чи організації. Порядок обрання, чисельність, склад та строк повноважень комісії також визначаються під час загальних зборів трудового колективу на підприємстві, установі чи організації [4, с. 41].

При розгляді трудового спору в суді існує подвійне регулювання процесуальних відносин, що виникають у процесі вирішення трудового спору, а саме за допомогою норм трудового права та цивільно-процесуального права. Звертаючи увагу на те, що трудові спори виникають через порушення трудових правовідносин, порядок розгляду трудового спору збігається з порядком розгляду цивільних справ. Норми цивільного процесуального права значною мірою використовуються у судах під час розгляду справ з трудових спорів [5, с. 109].

У цьому випадку потрібно звернути увагу на Закон України «про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)». Цей Закон містить правові та організаційні засади щодо функціонування системи з вирішення трудового спору, дія якого спрямована на діяльність сторін трудових правовідносин, що беруть участь у розв'язанні розбіжностей. Як говорять більшість юристів, що цей Закон є новацією для вирішення трудових спорів.

Варто звернути увагу і на медіацію, яка є сучасним та альтернативним способом вирішення трудових спорів. В аспекті розгляду даного питання висвітлено проект Закону «Про медіацію» №2425 від 26.06.2013 р., згідно з яким медіація є процедурою альтернативного, добровільного врегулювання спорів, шляхом переговорів між сторонами спору за допомогою медіатора або медіаторів [6].

Враховуюче вищевикладене варто додати, що механізм вирішення трудового спору має важливе значення, адже ефективне та оперативне розв'язання спору, усунення причин виникнення розбіжностей між учасниками спору, залежить від його правової бази.

Отже, трудові спори – це розбіжності, що виникають через непорозуміння між працівником та роботодавцем, причиною яких є питання, що стосуються працездатності осіб і вимог чинного законодавства. Сторонами трудового спору є роботодавець та працівник. Порядок вирішення трудового спору здійснюється завдяки судовому порядку або комісії з трудових спорів. Під час розгляду трудового спору важливо, щоб строки цього процесу зводилися до мінімуму, а процес прийняття рішення був ефективним. Рекомендовано утриматися від проведення страйків, адже це може ще більше погіршити правовідносини між працівником та роботодавцем. Як для працівника, так і для роботодавця варто пам'ятати, що Конституція України гарантує кожному право на працю, надає можливість вільно кожному заробляти собі на життя.

1. Прилипко С. М. Трудове право України : підручник. С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко. Вид. 4. Х. : ФІНН, 2011. 800 с.

2. Шевченко Д. В. Поняття, класифікація та порядок вирішення трудових спорів, конфліктів в Україні. Часопис Київського університету права. 2012. №2. С. 239-241.

3. Бутинська Р. Я. Правовий статус учасників колективно-трудоових правовідносин : монографія. Львів: Видавництво «Растр-7», 2020. 234 с.

4. Авторський колектив. Трудове право України : підручник. Київ: ХНУВС, 2019. 408 с.

5. Чумаченко І. Сучасні проблеми процесуальних відносин у трудовому праві України. Підприємство, господарство і право. 2020. № 5. С. 107 – 111.

6. Про медіацію : проект Закону України № 2425 від 26.06.2013 р. URL : <https://ips.ligazakon.net/document/JG1VDA0A>