

СОЦІАЛЬНЕ ПРАВО ТА ЕКОЛОГІЧНЕ ПРАВО

УДК 349.2

ДОСУДОВИЙ ПОРЯДОК ВРЕГУЛЮВАННЯ ІНДИВІДУАЛЬНИХ ТРУДОВИХ СПОРІВ КОМІСІЄЮ ПО ТРУДОВИХ СПОРАХ: РЕАЛІЇ ТА ПЕРСПЕКТИВИ

Тетяна Парпан

*Львівський національний університет імені Івана Франка,
вул. Університетська, 1, Львів, Україна, 79000,
e-mail: tetyana.parpan@lnu.edu.ua
ORC ID: 0000-0002-3151-0180*

Присвячено проблемам діяльності комісій по трудових спорах. Відзначено, що існує потреба змінити підходи до порядку вирішення індивідуальних трудових спорів, зважаючи на досі наявні рудименти радянських часів для врегулювання індивідуальних трудових спорів, євроінтеграційні процеси та воєнний стан у країні. Важливо, не лише усунути законодавчі недоліки, а й змінити ставлення сторін трудових відносин до самої процедури вирішення трудових спорів.

Проаналізовано європейські підходи до досудового (альтернативного) врегулювання трудових спорів та визначено їх суттєві відмінності.

Розглянуто питання обов'язковості та доцільності роботи комісії по трудових спорах. Обґрунтовано законність обов'язкового досудового врегулювання індивідуальних трудових спорів.

Виділено та проаналізовано переваги та недоліки роботи комісії по трудових спорах. До переваг, зокрема, віднесено: наділення комісії по трудових спорах юрисдикційними повноваженнями; обов'язковість прийнятого нею рішення та відсутність необхідності його додаткового затвердження; прийняття рішення у стислі строки.

Серед недоліків комісій по трудових спорах відзначено: не завжди фаховість членів комісії у правових питаннях; законодавчо не закріплена паритетність щодо складу комісії; недосконалість процедур вирішення комісією спорів тощо.

Зроблено висновки, що сьогодні комісії по трудових спорах не є авторитетним органом, рішення якого здебільшого задовольняли б сторони трудового спору. Рішення повинно прийматися на паритетній основі між працівником та роботодавцем або їх представниками. Врегулювання індивідуального трудового спору має здійснюватися взаємоприйнятним для сторін чином, щоб в результаті сторони остаточно визнавали, що не мають одна до одної претензій.

Ключові слова: трудові відносини, реформування трудового законодавства; трудовий спір; працівник; роботодавець.

DOI: <http://dx.doi.org/10.30970/vla.2026.82.250>

З метою реалізації своїх власних інтересів у трудових відносинах, працівник та роботодавець добровільно беруть на себе відповідні зобов'язання. Недотримання останніх може призвести до суперечностей між сторонами, а отже, трудового

спору. Найвний нині порядок вирішення індивідуальних трудових спорів іноді складно назвати об'єктивним та швидким. Враховуючи правові засади, на яких повинен будуватися розгляд індивідуальних трудових спорів, є потреба переглянути на удосконалити підходити до цієї процедури.

У правничій літературі, чимало уваги присвячено проблемам врегулювання трудових спорів. Серед вітчизняних науковців, які їх досліджували, зокрема: В. Я. Бурак, В. С. Венедиктов, С. І. Запара, П. Д. Пилипенко, М. В. Сокол, Г. І. Чанишева. Втім, зважаючи на досі наявні рудименти радянських часів для врегулювання індивідуальних трудових спорів, затягнутий процес реформування трудового законодавства, євроінтеграційні процеси, воєнний стан у країні – все це дає підстави для пошуку нових, оптимальних підходів для усунення не лише існуючих законодавчих недоліків, а й спроби змінити саме ставлення сторін трудових відносин до самої процедури вирішення трудових спорів.

Сьогодні, трудові відносини продовжують виконувати роль своєрідного фільтру, який поглинає усі перетворення, пов'язані зі соціально-економічними трансформаціями в суспільстві. Це, своєю чергою, спричиняє зміни в інтересах, поглядах, мотивації, ставленні до роботи, а також у рівні відповідальності сторін, які укладають трудовий договір, та створює підґрунтя для виникнення між сторонами трудового спору.

Індивідуальні трудові спори – це неврегульовані під час взаємних переговорів суперечності, що виникають між сторонами трудових відносин щодо застосування трудового законодавства, встановлення чи зміни умов праці. Враховуючи особливості, передбачені Кодексом законів про працю України (далі – КЗпП України), такі спори можуть вирішуватися у судовому (місцевими загальними судами) та досудовому порядку. Відповідно до ст. 221 КЗпП України, досудове вирішення індивідуального трудового спору здійснюється шляхом: звернення до комісії по трудових спорах (далі – КТС) та/або медіації, відповідно до Закону України «Про медіацію» від 16.11.2021 р. № 1875-ІХ.

Зауважимо, що на вимогу ч. 2 ст. 224 КЗпП України, працівник та роботодавець шляхом безпосередніх переговорів, повинні спробувати врегулювати суперечності, які можуть постати в процесі реалізації працівником його трудових обов'язків, ще до того, як сторони скористаються досудовим чи судовим порядком вирішення трудового спору. З цього приводу, слухним вважаємо зауваження, що ці «взаємні переговори», очевидно, необхідно розглядати як першу стадію (етап) вирішення трудового спору [1, с. 16]. Отже, трудовими спорами повинні визнаватися не лише ті спори, розгляд яких здійснюється у відповідних юрисдикційних органах, визначених законодавством, а й ті, які сторони намагатимуться врегулювати шляхом взаємних переговорів.

З цього приводу, звернімо увагу на новий проєкт Трудового кодексу України (далі – проєкт ТК) (2026), у якому автори змінили звиклий підхід до досудового врегулювання індивідуальних трудових спорів, відмовившись загалом від КТС, та визначивши «безпосередні переговори між сторонами трудового договору (їх представниками)» як один зі способів врегулювання та вирішення індивідуального трудового спору (ст. 237 Проєкту) поряд з медіацією [8].

Сьогодні, згідно зі ст. 224 КТС є обов'язковим первинним органом по розгляду трудових спорів, що виникають на підприємствах, в установах, організаціях, за винятком спорів, які підлягають безпосередньому розглядові в суді. КТС вправі вирішувати доволі широке коло трудових спорів, наприклад, щодо: виплати заробітної плати та інших виплат (за виконання надурочних робіт); застосування

дисциплінарних стягнень; порушення умов трудового договору. Такий спектр повноважень КТС дає змогу цьому органу до певної міри бути і залишатися дієвим юрисдикційним органом [4, с. 80].

Незважаючи на це, питання обов'язковості та, загалом, доцільності роботи КТС не раз ставало предметом для обговорень. Так, О. Терех вважає, що сьогодні інститут функціонування КТС здебільшого є декларативним і на практиці не працює. На багатьох підприємствах, якщо такі комісії створюються, проте лише «на папері» й не здійснюють розгляд трудових спорів, якщо такі виникають [7, с. 64]. На підтримку КТС висловлюється Г. І. Чанишева, яка зазначає, що при виникненні трудового спору багато хто з працівників прагне відразу подати позов до суду, навіть не намагаючись як слід розібратися у проблемі, тоді як більшість спорів можна вирішити цілком мирним шляхом і в межах самого підприємства, установи, організації чи структурного підрозділу [9, с. 210].

Так, В. М. Павліченко та О. В. Павліченко вбачають проблематику щодо первинності та обов'язковості статусу КТС. Зокрема, автори наголошують на тому, що працівник повинен винятково за власним бажанням звертатися за захистом своїх прав до КТС у разі її утворення за місцем його роботи. Пріоритетним повинен бути саме судовий порядок врегулювання індивідуального трудового спору, а розгляд спорів у комісії повинен розглядатися як альтернативна форма врегулювання, що застосовуватиметься лише в разі наявності добровільної згоди обох сторін конфлікту [5, с. 57–58].

З такою позицією авторів можна погодитися, але з певними застереженнями. Відповідно до ст. 124 Конституції України юрисдикція судів поширюється на будь-який юридичний спір. Але, ч. 3 цієї ж статті вказується, що законом може бути визначений обов'язковий досудовий порядок урегулювання спору [3], а отже, в цьому аспекті обов'язковість КТС не повинна викликати жодних сумнівів.

До того як редакція ст. 124 Основного Закону України була змінена 02.06.2016 р., такі застереження мали ґрунт, адже вимоги щодо первинності та обов'язковості КТС містила лише ст. 224 КЗпП України. Тому, вимога обов'язковості звернення до КТС часто була предметом судового розгляду. Зокрема, це питання розглянув і Конституційний Суд України. У своєму рішенні від 09 липня 2002 р. № 15-рп/2002 у справі за конституційним зверненням Товариства з обмеженою відповідальністю «Торговий Дім «Кампус Коттон клуб» щодо офіційного тлумачення положення ч. 2 ст. 124 Конституції України (справа про досудове врегулювання спорів) він зазначив, що обрання певного засобу правового захисту, зокрема і досудового врегулювання спору, є правом, а не обов'язком особи, яка добровільно, виходячи з власних інтересів, його використовує. Встановлення законом обов'язкового досудового врегулювання спору обмежує можливість реалізації права на судовий захист [6].

Нині законність обов'язкового досудового врегулювання трудових спорів закріплена Конституцією України. Проте проблема необхідності звернення до КТС, а також перевага судового розгляду таких справ залишаються актуальними.

Досудове (альтернативне) врегулювання трудових спорів є звичайною практикою для європейських країн. Але, механізми та підходи, які використовуються при цьому відрізняються від українських. Наприклад, в Естонії позасудове вирішення індивідуальних трудових спорів здійснюється комісіями з трудових спорів, які діють на постійній основі при інспекціях праці. Порядок розгляду трудових спорів цими комісіями здійснюється відповідно до Закону про вирішення трудових спорів (Töövaidluse lahendamise seadus), який набрав чинності на початку 2018 р.

Завданням комісій з трудових спорів є ефективне, в міру можливості просте, швидке та з малими витратами вирішення трудового спору. Комісія повинна зробити все від неї залежне, щоб трудовий спір був вирішений шляхом досягнення компромісу або іншим способом, визначеним сторонами. Поряд із цим, зазначеним законом, також надається можливість вирішити трудовий спір шляхом примирення. У цьому процесі голова комісії з трудових спорів виступає безпосереднім примирителем, підтримуючи діалог між сторонам спору, та допомагає їм укласти письмову примирну угоду [2, с. 298–299].

Загалом сенсом функціонування системи правосуддя у європейських країнах є врегулювання спору, а не застосування закону, як це здебільшого відбувається в українському правосудді. Водночас врегулювання спору повинно здійснюватися взаємоприйнятним для сторін чином, щоб у результаті сторони визнали, що не мають одна до одної претензій. Останнє майже неможливе при судовому розгляді. В суді сторони вимушені дотримуватися формальних позицій, на яких, зрештою, ґрунтується і думка судді. Але за цими формальними речами дуже часто ховаються справжні інтереси сторін, які залишаються прихованими від суду [1, с. 104].

На основі наведених спостережень європейського досвіду досудового врегулювання трудових спорів, вбачається потреба в переосмисленні загального підходу до розуміння важливості та мети використання досудового (альтернативного) врегулювання індивідуальних трудових спорів, орієнтованого на досягнення примирення між сторонами на взаємоприйнятних умовах.

Як зазначалося, у проєкті ТК автори віддали перевагу досудовому врегулюванню індивідуальних трудових спорів шляхом примирення (безпосередніх переговорів між роботодавцем та працівником (їх представниками)), відмовившись від утворення КТС. Чи буде корисною така відмова від КТС, покаже час, за умови, що цей Проєкт буде прийнято. Наразі з'ясуємо, які сьогодні є переваги та недоліки цього інструменту вирішення індивідуальних трудових спорів між працівником та роботодавцем.

Насамперед, перевагою КТС є те, що цей орган наділений юрисдикційними повноваженнями, що надає значущості його рішенням. Комісія має належні повноваження для розгляду трудового спору по суті та прийняття вмотивованого рішення. Рішення КТС має обов'язкову юридичну силу і не потребує додаткового затвердження зі сторони будь-яких органів [4, с. 79]. До того ж досудове врегулювання спору є доречним, зважаючи на велику завантаженість судів.

Окрім того, розгляд трудового спору не є занадто формалізованим та фінансово обтяжливим для сторін. Він відбувається на тому ж підприємстві, установі та організації, де здійснюється трудова діяльність працівника. Розглядається та прийняття рішення КТС у стислі строки, передбачені ст. 226 КЗпП України.

Серед недоліків роботи КТС можна виділити наступні аспекти: 1) члени КТС не завжди є кваліфікованими, а отже, фаховість та обґрунтованість прийнятого ними рішення, часто ставиться під сумнів; 2) відсутність впевненості в неупередженості (незалежності) членів КТС стосовно сторін трудового спору, незважаючи на те, що члени комісії мають кредит довіри від членів трудового колективу, які їх обирають; 3) не завжди належне організаційно-технічне забезпечення діяльності КТС; 4) законодавчо не закріплена паритетність щодо формування комісії. Крім того, досі існує квота, яка передбачає у складі комісії не менше половини робітників; 5) порушується принцип рівності сторін трудового спору, оскільки трудовим законодавством не закріплено право звернення роботодавця до КТС; 6) недосконалість процедур вирішення спорів, зокрема

десятиденний строк розгляду. І хоча, як вказувалося, це, з одного боку, є позитивним моментом, натомість, через різні обставини (наприклад, тимчасова непрацездатність більшості членів КТС) комісія не може в такий короткий термін вирішити спір; 7) законодавством не передбачено створення КТС у роботодавця-фізичної особи.

Підсумовуючи зазначимо, що через значну кількість недоліків порівняно з перевагами в поточному варіанті функціонування КТС, вона виглядає не перспективною. Водночас досудовий порядок врегулювання суперечностей між сторонами трудових відносин сьогодні є важливим та корисним, та не лише, зважаючи на значну завантаженість судів, а й завдяки спрощеній процедурі врегулювання трудового спору. Але, при цьому, сторони мають прагнути досягти компромісного рішення, яке б задовольнило їх інтереси, навіть якщо прийдеться йти на деякі поступки. Таке рішення повинно прийматися на паритетній основі між працівником та роботодавцем або їх представниками.

Список використаних джерел

- 1 Буряк В. Я., Кулачок-Тітова Л. В., Пилипенко П. Д., Чудик-Білоусова Н. І. Альтернативні способи вирішення трудових спорів / під ред. У. Гелльманна, П. Д. Пилипенка. Хмельницький : Хмельницький університет управління та права. 2015. 172 с.
- 2 Венедіктов С. В. Міжнародне та порівняльне трудове право : підручник. 2-ге вид. переробл. і допов. Київ : ДІА, 2025. 316 с. URL: <https://www.academia.edu/129795402>.
- 3 Конституція України : Закон України від 28 червня 1996. № 254к/96. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80>.
- 4 Костюк В. Л. Проблеми трудової правосуб'єктності КТС за чинним трудовим законодавством України. *Судова апеляція*. 2009. № 2 (15). С. 75–81. URL: <chrome-extension://efaidnbmninnbpcajpcgclclefindmkaj/https://nasplib.isofts.kiev.ua/server/api/core/bitstreams/6dab8cf3-3c08-4272-89be-f0f9e2238107/content>.
- 5 Павліченко В. М. та Павліченко О. В. Теоретичні та практичні проблеми врегулювання індивідуальних та колективних трудових спорів : монографія. Харків : Факт, 2024.
- 6 Рішення Конституційного Суду України від 09 липня 2002 р. № 15-рп/2002 у справі за конституційним зверненням Товариства з обмеженою відповідальністю «Торговий Дім «Кампус Коттон клуб» щодо офіційного тлумачення положення ч. 2 ст. 124 Конституції України (справа про досудове врегулювання спорів). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/v015p710-02>.
- 7 Терех О. Альтернативні способи розв'язання трудових спорів: практика України та ЄС. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Юридичні науки*. 2020. № 2 (113). С. 61–66.
- 8 Трудовий Кодекс України : Законопроект від 19.01.2026. URL: https://itd.rada.gov.ua/billinfo/Bills/Card/69516?fbclid=IwY2xjawPeHkRleHRuA2FlbQIxMABicmlkETFUQXhCbGRUbhVpMjNYZXcwc3J0YwZhcHBfaWQQMjIyMDM5MTc4ODIwMDg5MgABHij_YtBХ-kjBdagcR0vh6POYoZN-XtL7gXCDRPVYVm-Wap3_aem_GTLClGIR07g33kmi0QBprQ.
- 9 Чанишева Г. І. Трудове право України : навч.-метод. посібник. Одеса : Фенікс. 2022. 282 с. URL: <http://dspace.onua.edu.ua/handle/11300/22510>.

References

- 1 Burak, V. Ya., Kulachok-Titova, L.V., Pylypenko, P. D., Chudyk-Bilousova, N. I. (2015). *Al'ternatyvni sposoby vyrishennia trudovykh sporiv* / pid red. U. Hell'manna, P. D. Pylypenka. Khmel'nyts'kyj : Khmel'nyts'kyj universytet upravlinnia ta prava.

- 2 Venediktov, S. V. (2025). *Mizhnarodne ta porivnial'ne trudove pravo* : pidruchnyk. 2-he vyd. pererobl. i dopov. Kyiv : DIA. Retrieved from <https://vvv.atsademia.edu/129795402>.
- 3 *Konstytutsiia Ukrainy : Zakon Ukrainy (28 chervnia 1996). No. 254k/96*. Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/lavs/tsard/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80>.
- 4 Kostiuk, V. L. (2009). Problemy trudovoi pravosub'iektnosti KTS za chynnym trudovym zakonodavstvom Ukrainy. *Sudova apeliatsiia*, 2 (15), 75–81. Retrieved from <chrome-ekhtension://efaidnbmnnnibpptsajptsjgtslefindmkaj/https://nasplib.isoftware.kiev.ua/server/api/tsore/bitstreams/6dab8tsf3-3ts08-4272-89be-f0f9e2238107/tsontent>.
- 5 Pavlichenko, V. M. ta Pavlichenko, O. V. (2024). *Teoretychni ta praktychni problemy vrehuliuvannia indyvidual'nykh ta kolektyvnykh trudovykh sporiv* : monohrafiia. Kharkiv : Fakt.
- 6 *Rishennia Konstytutsijnoho Sudu Ukrainy (09 lypnia 2002 r.). No. 15-rp/2002 u spravi za konstytutsijnym zvernenniam Tovarystva z обмеженоiu vidpovidal'nistiu «Torhovyj Dim «Kampus Kotton klub» schodo ofitsijnoho tlumachennia polozhennia ch.2 st. 124 Konstytutsii Ukrainy (sprava pro dosudove vrehuliuvannia sporiv)*. Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/lavs/tsard/v015p710-02>.
- 7 Terekh, O. (2020). Alternatyvni sposoby rozv'iazannia trudovykh sporiv: praktyka Ukrainy ta YeS. *Visnyk Kyivs'koho natsional'noho universytetu imeni Tarasa Shevchenka. Yurydychni nauky*, 2 (113), 61–66.
- 8 *Trudovyj Kodeks Ukrainy : Zakonoproiekt (19.01.2026)*. Retrieved from https://itd.rada.gov.ua/billinfo/Bills/Tsard/69516?fbtslid=IwY2xjawPeHkRleHRuA2FlbQIXMABicmlkETFUQXhCbGRUbHVpMjNYZxcwc3JOYwZhcHBfaWQQMjIyMDM5M Tc4ODIwMDg5MgABHij_YtB X-kjBdagcR0vh6POYoZN-XtL7gXCDRPVYVvWap3_aem_GTLClGIR07g33kmi0prQ.
- 9 Chanyшева, H. I. (2022). *Trudove pravo Ukrainy* : navch.-metod. posibnyk. Odesa : Feniks. Retrieved from <http://dspatse.onua.edu.ua/handle/11300/22510>.

PRE-TRIAL SETTLEMENT OF INDIVIDUAL LABOR DISPUTES BY LABOR DISPUTE COMMISSIONS: REALITIES AND PROSPECTS

Tetyana Parpan

*Ivan Franko National University of Lviv,
Universytetska Str., 1, UA – 79000, Lviv, Ukraine,
e-mail: tetyana.parpan@lnu.edu.ua
ORC ID: 0000-0002-3151-0180*

The article addresses the issues surrounding the operation of Labor Dispute Commissions (LDCs) as a compulsory pre-trial body for resolving individual labor disputes. It is noted that the persistence of Soviet-era remnants in labor dispute resolution, alongside European integration processes and the current state of martial law in Ukraine, necessitates a fundamental shift in the approaches to resolving individual labor disputes. It is crucial not only to eliminate legislative gaps but also to transform the attitude of the parties to labor relations toward the dispute resolution procedure itself.

The study examines the mandatory nature and expediency of LDCs, providing a legal justification for compulsory pre-trial settlement. Specifically, it is argued that pursuant to Part 3 of Article 124 of the Constitution of Ukraine, the law may establish a mandatory pre-trial dispute resolution procedure; thus, the requirement to refer disputes to LDCs is constitutionally sound.

European approaches to alternative (pre-trial) labor dispute resolution are analyzed, highlighting that these mechanisms differ significantly from domestic Ukrainian practices. Consequently, the author proposes a conceptual rethinking of the importance and objectives of alternative individual labor dispute resolution.

The article identifies the following advantages and disadvantages of LDCs:

– Advantages: LDCs are vested with jurisdictional powers; their decisions are binding and do not require additional certification; disputes are resolved directly at the workplace; and decisions are rendered within tight deadlines, which alleviates the workload of the court system.

– Disadvantages: Members of the commission often lack legal expertise; the law does not guarantee the principle of parity in the commission's composition; and the procedural framework for resolving disputes remains flawed; organizational and technical support for the activities of LDC is not always adequate. In addition, the law does not provide for the creation of an LDC by a physical person employer.

The author concludes that currently, Labor Dispute Commissions lack the necessary authority to consistently satisfy the parties involved. It is recommended that decisions be made on a parity basis between the employee and the employer (or their representatives). The settlement of individual labor disputes should be achieved in a mutually acceptable manner, ensuring that both parties ultimately waive any further claims against each other.

Keywords: labor relations, labor law reform, labor dispute, employee, employer.

*Стаття: надійшла до редакції 01.03.2026
прийнята до друку 16.04.2026*