8.7. ТРУДОВІ СПОРИ

1. Поняття трудового спору

Трудовий спір — неврегульовані розбіжності між суб'єктами трудових відносин щодо:

застосування трудового законодавства

- виконання трудового договору
- встановлення або зміни умов праці
- реалізації трудових прав.

Основний поділ

ТРУДОВІ СПОРИ
↓
ІНДИВІДУАЛЬНІ

•

КОЛЕКТИВНІ.

Індивідуальний	Колективний
працівник ↔ роботодавець	колектив працівників / профспілка ↔ роботодавець / організація роботодавців
стосується права конкретного працівника	стосується колективних соціально-трудових інтересів
КЗпП	спеціальний Закон № 137/98-ВР

2. Основні джерела

Джерело	Значення
Конституція України, ст. 55	право на судовий захист
Конституція України, ст. 44	право на страйк
КЗпП, глава XV	індивідуальні трудові спори
Закон України «Про медіацію»	добровільне позасудове врегулювання
Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» № 137/98-ВР	колективні спори, примирні процедури, страйк

Цивільний процесуальний кодекс України	судовий розгляд більшості індивідуальних трудових спорів
Кодекс адміністративного судочинства України	зокрема спори щодо проходження публічної служби

Закон № 137/98-ВР є чинним і визначає систему врегулювання колективних трудових спорів.

І. ІНДИВІДУАЛЬНІ ТРУДОВІ СПОРИ

3. Органи розгляду індивідуальних спорів

Ст. 221 КЗпП:

КОМІСІЯ ПО ТРУДОВИХ СПОРАХ
(КТС)

-

МІСЦЕВИЙ ЗАГАЛЬНИЙ СУД.

Схема

розбіжність працівник ↔ роботодавець
↓
переговори / медіація
↓
КТС — у випадках, передбачених КЗпП
та/або
↓
СУД.

4. Комісія по трудових спорах

Комісія по трудових спорах (КТС):

внутрішній орган підприємства / установи / організації
для розгляду індивідуальних трудових спорів.

Коли створюється?

КТС обирається:

загальними зборами / конференцією трудового колективу,

якщо працює:

не менше 15 працівників.

5. Формування КТС

Питання	Правило
Хто обирає?	загальні збори / конференція
Мінімум працівників	15
Склад	визначають збори
Строк повноважень	визначають збори
Робітники у складі КТС	не менше половини складу
Керівництво	голова + заступники + секретар

6. Компетенція КТС

КЗпП називає КТС:

обов’язковим первинним органом

щодо спорів, які виникли на підприємстві, крім тих, що за законом:

розглядаються безпосередньо судом
або
мають спеціальний порядок.

Перед зверненням до КТС працівник може намагатися врегулювати розбіжність:

безпосередньо з роботодавцем
або за участю профспілки.

Пастка

КТС ≠ суд.

7. Строк звернення до КТС

Спір	Строк
Загальний	3 місяці
Про виплату належної зарплати	без обмеження строком

Строк пропущено з поважної причини	КТС може поновити

Початок строку:

день, коли працівник дізнався або повинен був дізнатися про порушення права.

8. Розгляд справи КТС

Схема

ЗАЯВА
↓
реєстрація
↓
розгляд ≤ 10 днів
↓
рішення.

КТС:

- розглядає спір переважно у присутності працівника;
- може викликати свідків;
- витребовувати документи;
- залучати спеціалістів.

Кворум:

не менше 2/3 складу КТС.

Рішення:

більшість голосів присутніх членів.

9. Ключові цифри КТС

Правило	Строк / число
Працівників для створення КТС	≥ 15
Звернення	3 місяці
Зарплата	без строкового обмеження
Розгляд заяви	≤ 10 днів
Кворум	≥ 2/3
Копія рішення	протягом 3 днів
Оскарження до суду	10 днів

10. Оскарження рішення КТС

Працівник або роботодавець:

не погоджується з рішенням КТС
↓
може звернутися до суду
↓
протягом 10 днів з дня вручення рішення / виписки з протоколу.

Пропущений строк:

може бути поновлений судом за поважної причини.

11. Виконання рішення КТС

Схема

рішення КТС
↓
10 днів на оскарження
↓
якщо не оскаржено
↓
роботодавець виконує протягом 3 днів.

Якщо роботодавець не виконує:

КТС видає посвідчення
↓
воно має силу виконавчого листа
↓
може бути передане державному або приватному виконавцю.

Посвідчення пред’являється до виконання:

протягом 3 місяців.

12. Медіація у трудових спорах

Ст. 222[1] КЗпП дозволяє:

ПРАЦІВНИК + РОБОТОДАВЕЦЬ
↓
добровільно залучають медіатора
↓
переговори
↓
письмова угода.

Якщо угода не виконана:

можна звернутися до КТС / суду.

Участь у медіації:

може бути визнана поважною причиною пропуску відповідного строку.

Формула

МЕДІАЦІЯ = добровільно + нейтральний медіатор + рішення приймають самі сторони.

13. Які спори йдуть безпосередньо до суду?

Ст. 232 КЗпП передбачає, зокрема:

Спір	Безпосередньо суд
На підприємстві КТС не обрана	✅
Поновлення на роботі	✅
Зміна дати / формулювання причини звільнення	✅
Оплата вимушеного прогулу	✅
Спори окремих керівників, заступників, головних бухгалтерів щодо звільнення, переведення, дисциплінарних стягнень	✅
Оформлення трудових відносин при фактичній роботі без договору	✅

Пастка

спір про поновлення на роботі → не треба спочатку проходити КТС.

14. Строки звернення до суду

Загальна схема ст. 233 КЗпП

Спір	Строк
Загальний індивідуальний трудовий спір	3 місяці
Звільнення	1 місяць
Суми, належні при звільненні	3 місяці від письмового повідомлення про нараховані та виплачені суми

Для звільнення строк обчислюється:

від дня вручення копії наказу про звільнення.

15. Дуже важлива зміна 2025 року — зарплата

11 грудня 2025 року Конституційний Суд України у Рішенні № 1-р/2025 визнав неконституційною ч. 1 ст. 233 КЗпП:

у частині встановлення 3-місячного строку
для вимог про стягнення заробітної плати
та інших належних працівникові виплат.

Причина:

такий строк непропорційно обмежував конституційне право на винагороду за працю і судовий захист.

Отже для ЄДКІ станом на 2026 рік

загальний трудовий спір → 3 місяці;

звільнення → 1 місяць;

виплати при звільненні → спеціальний 3-місячний строк;

вимога про заробітну плату та інші належні працівникові виплати → не можна механічно застосовувати загальний 3-місячний строк через Рішення КСУ № 1-р/2025.

16. Поновлення пропущених строків

Якщо строк звернення пропущено з поважних причин:

суд може його поновити.

Приклад

тяжка хвороба

- об’єктивні обставини воєнного стану
- інші обставини, які реально перешкоджали зверненню.

Участь у медіації:

також може враховуватися як поважна причина.

17. Незаконне звільнення

Наслідки

незаконне звільнення
↓
поновлення на попередній роботі

-

середній заробіток за час вимушеного прогулу.

За загальним правилом:

не більше ніж за 1 рік.

Якщо справа розглядалася понад рік не з вини працівника:

за весь час вимушеного прогулу.

18. Фактична робота без трудового договору

Якщо суд встановлює:

людина фактично працювала
↓
але договір не був оформлений,

суд може:

встановити факт і період трудових відносин

- зобов’язати нарахувати зарплату
- вирішити питання податків та єдиного соціального внеску.

19. Судовий збір

Працівники звільняються від судового збору:

у справах про стягнення заробітної плати

-

у справах про поновлення на роботі.

Пастка

пільга не означає автоматичне звільнення від збору за будь-якою трудовою вимогою.

II. КОЛЕКТИВНІ ТРУДОВІ СПОРИ

20. Поняття колективного трудового спору

Колективний трудовий спір (конфлікт) — розбіжності між сторонами соціально-трудових відносин щодо чотирьох груп питань:

Літера Закону	Предмет
а	встановлення нових або зміна існуючих соціально-економічних умов праці та виробничого побуту
б	укладення або зміна колективного договору / угоди
в	виконання колективного договору / угоди
г	невиконання законодавства про працю

Формула

а + б = створити / змінити умови.

в + г = виконати вже існуючі обов’язки.

Це важливо для вибору процедури.

21. Рівні колективного трудового спору

ВИРОБНИЧИЙ

↓

ГАЛУЗЕВИЙ
↓
ТЕРИТОРІАЛЬНИЙ
↓
НАЦІОНАЛЬНИЙ.

Сторони:

працівники / профспілки
↔
роботодавці / організації роботодавців.

22. Як починається колективний спір?

Схема

працівники формують ВИМОГИ
↓
оформлюють протоколом
↓
передають роботодавцю
↓
роботодавець розглядає
↓
відмова / часткова відмова / немає відповіді
↓
КОЛЕКТИВНИЙ ТРУДОВИЙ СПІР.

Роботодавець повинен повідомити рішення:

протягом 3 днів.

Загальний строк розгляду вимог:

не більше 30 днів.

23. Момент виникнення колективного спору

Спір виникає, якщо:

роботодавець повністю / частково відмовив

- представники працівників не погодились

АБО:

строк розгляду закінчився

- відповіді немає.

Після цього представники працівників:

протягом 3 днів письмово інформують
роботодавця + орган влади + місцеве самоврядування + НСПП.

24. Як визначити потрібний примирний орган?

Це одна з головних пасток ЄДКІ.

Предмет спору	Спочатку
а) встановлення / зміна умов праці	примирна комісія
б) укладення / зміна колективного договору	примирна комісія
в) виконання колективного договору	трудовий арбітраж
г) невиконання законодавства про працю	трудовий арбітраж

Якщо примирна комісія у спорах «а» або «б» не досягла рішення:

→ трудовий арбітраж.

Формула

А + Б → КОМІСІЯ → за потреби АРБІТРАЖ.

В + Г → одразу АРБІТРАЖ.

25. Примирна комісія

Примирна комісія:

представники ОБОХ сторін
↓
шукають взаємоприйнятне рішення.

Строк створення

Рівень	Строк
Виробничий	3 дні
Галузевий	5 днів
Територіальний	5 днів
Національний	10 днів

Склад:

однакова кількість представників сторін.

26. Строк розгляду примирною комісією

Рівень	Розгляд
Виробничий	до 5 днів
Галузевий / територіальний	до 10 днів
Національний	до 15 днів

27. Незалежний посередник

Незалежний посередник:

обирається сторонами спільно
↓
допомагає організувати переговори
↓
сприяє виробленню компромісу.

Важливо

посередник НЕ вирішує спір замість сторін.

28. Трудовий арбітраж

Трудовий арбітраж:

тимчасовий орган

- фахівці / експерти / інші залучені особи
  ↓
  приймає рішення по суті колективного спору.

Утворюється:

протягом 3 днів.

Розглядає спір:

до 10 днів;

можливе продовження:

до 20 днів.

29. Чи обов’язкове рішення трудового арбітражу?

Загальне правило:

обов’язкове, якщо сторони ЗАЗДАЛЕГІДЬ про це домовилися.

Пастка

трудовий арбітраж ≠ державний суд.

30. Національна служба посередництва і примирення

Національна служба посередництва і примирення (НСПП):

сприяє запобіганню

- прогнозуванню
- реєстрації
- врегулюванню колективних трудових спорів.

Основні функції

НСПП
сприяє переговорам
здійснює посередництво

сприяє формуванню примирних органів
залучає посередників та арбітрів
реєструє колективні спори
надає рекомендації

Рішення НСПП:

за загальним правилом мають рекомендаційний характер.

31. Право на суд у колективному трудовому спорі

Важливе Рішення Конституційного Суду України:

№ 10-р(II)/2024 від 13 листопада 2024 року.

КСУ зазначив:

обов’язкові примирні процедури
≠ позбавлення права на суд.

Якщо колективний трудовий спір є юридичним спором і не вирішений у передбаченому законом досудовому порядку:

сторона повинна мати можливість реалізувати право на судовий захист.

Формула

ПРИМИРНА ПРОЦЕДУРА ≠ заборона звернутися до суду.

ІІІ. СТРАЙК

32. Поняття страйку

Страйк:

тимчасове

- колективне
- добровільне
  припинення роботи

з метою:

вирішення колективного трудового спору.

Може виражатися у:

невиході на роботу
або
невиконанні трудових обов’язків.

33. Коли можливий страйк?

Страйк є:

крайнім засобом вирішення колективного спору.

Можливий, якщо:

примирні процедури не вирішили спір

АБО роботодавець:

ухиляється від примирних процедур
чи
не виконує досягнуту угоду.

34. Хто приймає рішення про страйк?

На підприємстві:

загальні збори / конференція працівників.

Рішення вважається прийнятим, якщо «за»:

Орган	Необхідно
Загальні збори	більшість найманих працівників
Конференція	≥ 2/3 делегатів

Рішення:

оформлюється протоколом.

35. Попередження роботодавця

Орган, який очолює страйк, повинен письмово попередити роботодавця:

Підприємство	Строк

Загальне правило	≥ 7 днів
Безперервно діюче виробництво	≥ 15 днів

36. Добровільність страйку

НІКОГО не можна примусити:

брати участь у страйку
або
не брати участі у страйку.

37. Коли страйк заборонений?

Зокрема, якщо припинення роботи створює загрозу:

національній безпеці

- життю і здоров'ю людей
- довкіллю
- ліквідації аварій / катастроф / епідемій тощо.

Також заборонений для певних працівників:

Категорія	Страйк
органи прокуратури	❌
суди	❌
Збройні Сили України	❌
органи державної влади	❌
органи безпеки та правопорядку	❌
технічний / обслуговуючий персонал цих органів	закон передбачає виняток

38. Воєнний стан

Найважливіше для чинного режиму:

В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ
↓
ПРОВЕДЕННЯ СТРАЙКІВ ЗАБОРОНЯЄТЬСЯ.

Це прямо встановлено ст. 24 Закону № 137/98-ВР.

Пастка

право на страйк існує в Конституції ✅

але:

його реалізація під час воєнного стану заборонена ✅.

39. Законний страйк і трудова дисципліна

Участь у законному страйку:

НЕ є порушенням трудової дисципліни

-

НЕ є підставою для дисциплінарної відповідальності.

Якщо страйк:

суд визнав незаконним,

участь у ньому:

може становити порушення трудової дисципліни.

40. Оплата під час страйку

Працівник	Оплата
Бере участь у страйку	час страйку за загальним правилом не оплачується
Не страйкує, але не може працювати через страйк	оплата як за простій не з його вини

Для підтримки страйкарів:

може створюватися страйковий фонд із добровільних внесків.

41. Незаконний страйк

Суд може визнати страйк незаконним, зокрема якщо:

- вимоги суперечать Конституції / правам людини;
- не дотримано процедури формування вимог;
- не пройдено необхідні примирні процедури;
- порушено правила оголошення;
- страйк проводиться там, де він заборонений.

Заяву роботодавця суд повинен розглянути:

не пізніше 7 днів.

Після рішення про незаконність:

працівники повинні приступити до роботи не пізніше наступної доби після вручення рішення органу, що очолює страйк.

42. Індивідуальний vs колективний спір

Ознака	Індивідуальний	Колективний
Сторона працівників	конкретний працівник	колектив / профспілка
Предмет	індивідуальне трудове право	колективні умови / інтереси
Основний акт	КЗпП	Закон № 137/98-ВР
КТС	✅ можлива	❌
Суд	✅	✅ для юридичного спору після належної процедури
Примирна комісія	❌	✅
Трудовий арбітраж	❌	✅
НСПП	❌ основний механізм	✅
Страйк	❌	✅ за загальних умов, але зараз заборонений через воєнний стан