

## РОЗДІЛ 5

# ТРУДОВЕ ПРАВО; ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

УДК 349.2:331.108

### ПРОБЛЕМНІ ПИТАННЯ ВИРІШЕННЯ ІНДИВІДУАЛЬНИХ ТРУДОВИХ СПОРІВ

**Забродіна О. В.,**  
к.політ.н., доцент кафедри цивільного, трудового та господарського права  
*Дніпропетровський національний університет імені Олеся Гончара*

В даній статті розглядаються проблеми судового захисту трудових прав, а саме, розв'язання індивідуальних трудових спорів в Україні, проводиться аналіз існуючого механізму вирішення таких спорів, та виявляються недоліки, пов'язані з цим.

**Ключові слова:** трудові права, судовий захист, трудові спори, індивідуальні трудові спори, виконання трудових спорів.

Zabrodina O.V. / ПРОБЛЕМНЫЕ ВОПРОСЫ РАЗРЕШЕНИЯ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ / Днепропетровский национальный университет имени Олеся Гончара, Украина

В данной статье рассматриваются проблемы судебной защиты трудовых прав, а именно, решение индивидуальных трудовых споров в Украине, проводится анализ существующего механизма разрешения таких споров, и выявляются недостатки, связанные с этим.

**Ключевые слова:** трудовые права, судебная защита, трудовые споры, индивидуальные трудовые споры, выполнение трудовых споров.

Zabrodina O.V. / LEGAL ASPECTS OF SOLUTION INDIVIDUAL LABOR DISPUTES AND THEIR FEATURES / Dnepropetrovsk National University Oles Gonchar, Ukraine

Problem solving labor disputes has always existed and its Relevance never lost. Labour disputes – is one of the most vulnerable categories of disputes at all, given the relatively unprotected side of the dispute – the employee.

After the employee, despite the declared equality of the parties of the employment contract, still takes less privileged position in labor relations than the employer.

The employer always has the possibility of manipulating such legal relationship using their leverage their position to achieve our goal, often deliberately violating the rights and legitimate interests of workers. What is with the employee? Or submit whims of their bosses, or still try to recover their legal status, giving resistance to abuse of the employer within the right margin.

This article does not address the expediency of one or the other – is a philosophical question for each employee. However, any person whose rights are violated shall know the legal mechanism for restoration of rights. In Ukraine, legislation in the field of labor relations has a very extensive network. The only codified act this time is Labor Code of Ukraine in 1973!

However, unfortunately, among a large number of legal acts in the field of labor relations only act regulating the concept and mechanism of resolving individual labor disputes is precisely this Code. Recently, significantly increased the number of violations of labor rights. The most numerous are violations of labor laws, due to mass layoffs and delays in payment of wages. There are other problems: the forced introduction of part-time employment, the provision of leave without pay or partial preservation of, non-payment assistance in case of temporary disability violation of terms of calculation in case of dismissal, failure of the state to guarantee the minimum wage and so on. Many disputes arise due to violation of labor books.

Often, especially in non-state enterprises, apply contractual form of employment contract concluded term contracts in cases not provided by applicable law. Acute remains the problem of non-compliance with labor legislation minors, youth and the disabled. These and other labor law violations is now the main cause of both individual and collective labor disputes.

**Key words:** human rights, judicial protection, labor disputes, individual labor disputes, implementation of labor disputes.

Проблема вирішення трудових спорів існувала завжди і актуальності своєї ніколи не втрачала. Трудові спори – це одна із самих вразливих категорій спорів взагалі, з огляду на досить незахищену сторону цього спору – працівника. Адже працівник, не дивлячись на декларовану рівноправність сторін трудового договору, все одно займає менш привілейоване становище у трудових правовідносинах, ніж роботодавець. Роботодавець завжди має можливість маніпулювання такими правовідносинами, використовуючи свої важелі впливу, своє становище з метою досягнення власної мети, часто свідомо порушуючи при цьому права та законні інтереси працівників.

Що залишається при цьому працівникові? Або підкоритися забаганкам свого босса, або все ж таки постаратися відновити своє правове становище, надавши відсіч зловживанням роботодавця у межах правового поля. У даній статті не розглядається питання доцільності одного чи іншого – це філософське питання для кожного працівника. Однак кожна особа, чії права порушені, має знати правовий механізм відновлення таких прав.

В Україні законодавство у сфері регулювання трудових правовідносин має дуже розгалужену мережу. Єдиним кодифікованим актом до цього часу залишається Кодекс законів про працю України 1973 року! Однак, на жаль, серед великої кількості нормативно-правових актів у сфері регулювання трудових відносин єдиним актом, який регулює поняття та механізм розв'язання індивідуальних трудових спорів, залишається тільки цей Кодекс.

Останнім часом значно побільшало порушень трудових прав громадян. Найчисельнішими є порушення законодавства про оплату праці, зважаючи на масові скорочення, і затримки у виплаті зарплати. Є й інші проблеми: примусове запровадження неповної зайнятості, надання відпусток без збереження заробітної плати або з частковим її збереженням, не виплати допомоги у разі тимчасової непрацездатності, порушення строків розрахунку у разі звільнення, недотримання державного гарантування мінімального розміру заробітної плати тощо. Чимало спорів виникає у зв'язку із порушенням ведення трудових книжок. Нерідко, особливо на підприємствах недержавної форми власності, застосовується контрактна форма трудо-

вого договору, укладаються строкові договори у випадках, не передбачених чинним законодавством. Гострою залишається і проблема невиконання законодавства про працю неповнолітніх, молоді та інвалідів. Ці та інші порушення законодавства про працю є сьогодні основною причиною як індивідуальних, так і колективних трудових спорів.

Чимало дослідників розглядали проблеми трудового процесуального права, серед яких слід назвати: Н. Б. Болотіну, В. Я. Буряк, В. С. Венедиктова, В. В. Лазора, Т. А. Занфірову, С. В. Передеріна, Н. А. Плахотіну, С. М. Прилипка, О. Є. Соніна, О. М. Ярошенко, О. А. Любчика, А. Б. Тацішин та інших.

**Метою статті** є аналіз чинного законодавства щодо процесуальних питань вирішення трудових спорів та пошук найефективніших засобів і методів відновлення порушених прав та законних інтересів працівників. Для досягнення поставленої мети необхідно вирішити такі основні завдання: дослідити сучасний стан механізму правового забезпечення трудових прав; виявити проблемні питання у існуючому механізмі вирішення індивідуальних трудових спорів.

Як вбачається з Гл. XV Кодексу законів про працю України (далі – КЗпПУ), в Україні діють дві самостійні форми вирішення індивідуальних трудових спорів: досудова та судова.

Відповідно до ст. 221 КЗпПУ трудові спори розглядаються:

- комісіями по трудових спорах;
- районними, районними в місті, міськими чи міськрайонними судами.

Водночас КЗпПУ запроваджує коло спорів, які можуть вирішуватись виключно в судовому порядку (ст. 233).

Після прийняття Конституції України у 1996 році судова модель врегулювання трудових спорів набула нового змісту, оскільки дозволила особі (працівнику), безпосередньо оминаючи досудову процедуру вирішення трудових спорів, звертатися до суду. До запровадження Конституцією України норми щодо безпосереднього звернення до суду у разі порушення прав особи, існувало обов'язкове досудове врегулювання індивідуального трудового спору, яке фактично часто не мало сенсу, а права працівника не тільки не відновлювалися, а й продовжували порушуватися й далі.

Зокрема, слід констатувати, що органи судової влади мають більше механізмів, які забезпечують винесення обґрунтованого, об'єктивного та неупередженого рішення по справі.

До того ж там, де не створені комісії по трудових спорах, суд є чи не єдиним компетентним органом, що може вирішувати індивідуальні трудові спори.

Головне завдання суду при розгляді трудових спорів – швидко усунути розбіжності, що виникли між власником або уповноваженим ним органом і працівником, на основі поєднання особистих, колективних і громадських інтересів, а також відновити порушені права та обов'язки.

Однією з найважливіших гарантій охорони трудових прав громадян України є їх право на судовий захист відповідно до ст.ст. 55 і 124 Конституції України.

Суди не тільки мають відновити порушені трудові права, а й водночас мають виявити причини й умови цих порушень, провести профілактичну роботу щодо їх усунення і запобігання. Суд може вносити подання до державних органів, громадських організацій і посадових осіб про усунення порушень закону, причин і умов, що призводять до порушення трудових прав працівників або їх обмеження.

Особливо гострою проблема врегулювання трудових спорів є в сільській місцевості, де ринок праці має у своєму розпорядженні найменше працівників на одне місце. І, відповідно, втрата роботи часто призводить до значних труднощів при наступному працевлаштуванні, а тому пра-

цівники свідомо замовчують порушення роботодавцем їхніх прав [1, с. 108].

Водночас ефективне застосування судового порядку врегулювання індивідуальних трудових спорів неможливе без урахування особливостей стадій його розгляду, як-то: підготовча, звернення до суду, судовий розгляд та виконання судового рішення.

**Підготовча стадія.**

Фактично, це є етап врегулювання трудових спорів, на якому сторона особисто (працівник чи роботодавець) вирішує питання щодо предмета індивідуального трудового спору. Зокрема, чи є спір таким, що потребує передачі до суду, та чи можна вирішити його за допомогою досудових процедур, зокрема через звернення до протилежної сторони (порушника) задля вирішення його шляхом переговорів, чи через звернення до комісії з трудових спорів. Як свідчить практика, у багатьох випадках індивідуальні трудові спори можна врегулювати саме таким чином. Звичай ініціатива такого вирішення спору виходить від роботодавця як від сторони більш сильної з економічного та правового погляду. Проте ініціатива може виходити і від працівника. У цьому разі він має чітко сформулювати свої вимоги, які мають бути максимально зважені та обґрунтовані [2, с. 407].

КЗпПУ встановлює інші терміни звернення до суду порівняно з Цивільним кодексом України, тобто інші строки позовної давності. Вони значно коротші, порівняно з загальними строками позовної давності (ст. 233 КЗпПУ).

Так, працівник може звернутись із заявою про вирішення трудового спору безпосередньо до районного (міського) суду в тримісячний строк з дня, коли він дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права, а у спорах про звільнення – в місячний строк з дня вручення копії наказу про звільнення або з дня видачі трудової книжки. Для звернення роботодавця (власника або уповноваженого ним органу) до суду в питаннях стягнення з працівника матеріальної шкоди, заподіяної підприємству, установі, організації, встановлюється строк в один рік з дня виявлення заподіяної працівником шкоди. Суд може поновити строки звернення, якщо причини їх пропуску були поважними (ст. 234 КЗпПУ).

Наступна стадія, безпосередньо судовий розгляд, – це стадія врегулювання індивідуальних трудових спорів відповідно до правил Цивільного процесуального кодексу України та з урахуванням вимог положень КЗпПУ (ст. 235-241-1).

На сьогодні в Україні відсутній інший окремий процесуальний акт щодо розв'язання та врегулювання індивідуального трудового спору. Однак питання розмежування процесуальних органів, що мають здійснювати розгляд таких спорів, досліджується цілою низкою провідних вчених.

На сьогодні ж більшість норм з цього питання містяться у джерелах трудового права, яке є галуззю права матеріального.

Відстоюючи ж позицію юридичної необхідності виділення трудового процесуального права як самостійної галузі, Н. А. Плахотіна стверджує, що відносини з вирішення трудових спорів і конфліктів явно виходять за рамки трудового права, оскільки вони носять процесуальний характер.

Як зазначає вчена, серед суб'єктів трудового права відсутні свідки й різні експерти, які нерідко є необхідними суб'єктами при вирішенні трудових спорів і конфліктів. Це пов'язане з тим, що трудове право за своєю суттю є матеріальною галуззю, а згадані суб'єкти властиві процесуальним галузям права. Об'єкт трудових правовідносин і відносин з вирішення трудових розбіжностей також принципово відрізняється.

До висновку щодо необхідності вилічення трудового процесуального права доходить С. В. Передерін, поясню-

ючи свою позицію специфікою правовідносин, що виникають у зв'язку з вирішенням трудових конфліктів, і які неефективно врегульовуються цивільним судочинством.

Однак на даний момент, як вже зазначалося, питання вирішення індивідуальних трудових спорів регулюється виключно нормами Цивільного процесуального кодексу України (далі – ЦПК України). Згідно п. 1 ст. 110 ЦПК України позови, що виникають з трудових правовідносин, мають альтернативну підсудність, тобто можуть пред'являтися до суду як за місцем проживання чи знаходження відповідача, так і за зареєстрованим місцем проживання чи перебування позивача.

Окрім того, в суді сторони мають належно користуватися своїми правами, зокрема, щодо отримання правової допомоги та залучення представника, надання доказів, зміни предмета позову та позовних вимог.

Сторона має надавати такі докази, які мають безпосереднє відношення до справи, а у разі неможливості їх отримання може звернутися до суду з приводу їх витребування. У суді сторона може заявити додаткові вимоги, наприклад щодо відшкодування моральної шкоди, зокрема в разі моральних страждань, втрати працівником нормальних життєвих зв'язків [3, с. 155].

Відповідно до ст. 235 Кодексу в разі звільнення без законної підстави або незаконного переведення на іншу роботу працівник повинен бути поновлений на попередній роботі органом, який розглядає трудовий спір.

При винесенні рішення про поновлення на роботі орган, який розглядає трудовий спір, одночасно приймає рішення про виплату працівникові середнього заробітку за час вимушеного прогулу або різниці в заробітку за час виконання нижчеоплачуваної роботи, але не більш як за один рік. Якщо заява про поновлення на роботі розглядається більше одного року, не з вини працівника, орган, який розглядає трудовий спір, виносить рішення про виплату середнього заробітку за весь час вимушеного прогулу.

У разі визнання формулювання причини звільнення неправильним або таким, що не відповідає чинному законодавству, у випадках, коли це не тягне за собою поновлення працівника на роботі, орган, який розглядає трудовий спір, зобов'язаний змінити формулювання і вказати в рішенні причину звільнення у точній відповідності з формулюванням чинного законодавства та з посиланням на відповідну статтю (пункт) закону. Якщо неправильне формулювання причини звільнення в трудовій книжці перешкоджало працевлаштуванню працівника, орган, який розглядає трудовий спір, одночасно приймає рішення про виплату йому середнього заробітку за час вимушеного прогулу в порядку і на умовах, передбачених законодавством.

У разі затримки видачі трудової книжки з вини власника або уповноваженого ним органу працівникові виплачується середній заробіток за весь час вимушеного прогулу.

При винесенні рішення про оформлення трудових відносин з працівником, який виконував роботу без укладення трудового договору, та встановлення періоду такої роботи чи роботи на умовах неповного робочого часу, у разі фактичного виконання роботи повний робочий час, установлений на підприємстві, в установі, організації, орган, який розглядає трудовий спір, одночасно приймає рішення про нарахування та виплату такому працівникові заробітної плати у розмірі не нижче середньої заробітної плати за відповідним видом економічної діяльності у регіоні у відповідному періоді без урахування фактично виплаченої заробітної плати, про нарахування та сплату відповідно до законодавства податку на доходи фізичних осіб та суми єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування за встановлений період роботи.

Як вбачається з викладеного, деякі рішення суду за індивідуальними трудовими спорами є такими, що підля-

гають негайному виконанню. Так, до них належать: присудження працівникові виплати заробітної плати, але не більше ніж за один місяць; відшкодування шкоди, заподіяної каліцтвом, іншим ушкодженням здоров'я або смертю фізичної особи, – у межах суми стягнення за один місяць; поновлення на роботі незаконно звільненого або переведеного на іншу роботу працівника.

Стадія виконання судового рішення у справах про індивідуальні трудові спори передбачає, що уповноважена сторона має його виконати.

Так, якщо суд поновлює працівника на роботі, роботодавець має видати відповідний наказ. І якщо сторона зволікатиме, час невиконання рішення суду може трактуватися як вимушений прогул (ст. 236 КЗпПУ), а відтак, роботодавець у подальшому буде змушений його оплатити, водночас стягнувши кошти з працівника (службової особи), яка винна в незаконному звільненні (ст. 237 КЗпПУ) [4, с. 372].

Якщо уповноважена сторона відмовляється виконати рішення суду, його виконання можливе у примусовому порядку за правилами, встановленими законами України «Про державну виконавчу службу» та «Про виконавче провадження» [5].

Саме остання стадія, стадія виконання рішення, на думку автора, є найбільш складною, суперечливою та вкрай необхідною для ефективного вирішення того чи іншого трудового спору.

Отримання судового рішення – не означає, на жаль, автоматичне його виконання зобов'язальною стороною, а без його реального виконання це рішення нічого не варте. На жаль, на сьогоднішній день чимало трудових спорів так і залишаються вирішеними лише на папері, тобто у рішенні суду без його реального виконання.

Відповідно п. 1 ст. 76 Закону України «Про виконавче провадження» рішення про поновлення на роботі незаконно звільненого або переведеного працівника виконується негайно. Виконання рішення вважається закінченим з дня видачі відповідного наказу або розпорядження власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом, фізичною особою, фізичною особою-підприємцем, який прийняв незаконне рішення про звільнення або переведення працівника, після чого державний виконавець виносить постанову про закінчення виконавчого провадження.

Вказана норма закону стосується виключно процедури поновлення на роботі незаконно звільненого працівника.

Що стосується виконання рішень суду про визнання формулювання причини звільнення неправильним, або про скасування наказу про винесення догани та ін., то до них застосовуються загальні правила Закону України «Про виконавче провадження» щодо виконання рішень, за якими боржник зобов'язаний особисто вчинити певні дії або утриматися від їх вчинення, що фактично не дає можливості працівникам у повному обсязі відновити свої порушені права та законні інтереси.

Так, відповідно до ст. 75 Закону України «Про виконавче провадження» після відкриття виконавчого провадження за виконавчим документом, що зобов'язує боржника вчинити певні дії або утриматися від їх вчинення, державний виконавець перевіряє виконання рішення не пізніше ніж на наступний день після закінчення строку, встановленого для самостійного виконання рішення.

У разі невиконання зазначених вимог без поважних причин державний виконавець накладає на боржника штраф відповідно до ст. 89 цього Закону і не пізніше п'яти робочих днів з дня його накладення повторно перевіряє стан виконання рішення.

Якщо ж рішення не виконано і виконати його без участі боржника неможливо, державний виконавець накладає на боржника штраф відповідно до ст. 89 цьо-

го Закону та вносить подання (повідомлення) правоохоронним органам для притягнення боржника до відповідальності згідно із законом, після чого виносить постанову про закінчення виконавчого провадження, і повертає виконавчий документ до суду. Однак, на жаль, накладення штрафу на боржника, тим більше у достатньо невеликих розмірах, передбачених законом, не сприяє відновленню прав працівника. Що стосується притягнення до кримінальної відповідальності, то,

як свідчить практика, досить невелика кількість таких боржників дійсно притягуються до неї.

Відповідно, на думку автора, є доцільним окремо, прийнявши відповідні норми, чітко врегулювати питання щодо механізму та порядку виконання різних видів судових рішень з трудових спорів та передбачити відповідальність за недотримання цих норм більш суворо, ніж накладення штрафу згідно до ст. 90 Закону України «Про виконавче провадження».

#### ЛІТЕРАТУРА

1. Дашутін І. В. Шляхи вдосконалення судового захисту трудових прав громадян / І. В. Дашутін // Форум права. – 2008. – № 1. – С. 108–112 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/>.
2. Плахотіна Н. А. Юридична необхідність виділення самостійної галузі трудового процесуального права / Н. А. Плахотіна // Форум права. – 2008. – № 2. – С. 405–409 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/FP/2008-2/08pnatpp.pdf>.
3. Кузніченко О. В. Сучасні проблеми створення трудового процесуального права України / О. В. Кузніченко // Право і безпека. – 2004. – Т. 3. – № 2. – С. 153–157.
4. Кодекс законів про працю України : Закон України від 10 грудня 1971 року // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – № 50. – Ст. 375.
5. Про виконавче провадження : Закон України від 21 квітня 1999 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [zakon.rada.gov.ua/go/606-14](http://zakon.rada.gov.ua/go/606-14).
6. Про практику розгляду судами трудових спорів : Постанова Пленуму Верховного суду України від 06 листопада 1992 року № 9 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [zakon.rada.gov.ua/go/](http://zakon.rada.gov.ua/go/).
7. Любчик О. А. Процесуальні аспекти судового захисту трудових прав / О. А. Любчик // Європейські перспективи. – 2012. – № 3. – С. 7.

УДК 349.2

## ГАРАНТІЙНІ ТА КОМПЕНСАЦІЙНІ ВИПЛАТИ ПРАЦІВНИКАМ, ЯКІ НАПРАВЛЯЮТЬСЯ ДЛЯ ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ

Рудницька О.П.,  
к.ю.н., доцент

*Житомирський державний університет імені Івана Франка*

У статті досліджено законодавство про працю України в частині гарантійних та компенсаційних виплат працівникам, які направляються для підвищення кваліфікації з відривом від виробництва, проаналізовано зміст правової конструкції підвищення кваліфікації, визначено її види та особливості.

Визначено коло виплат, що здійснюються працівникам, які підвищують кваліфікацію з відривом від виробництва. Проаналізовано порядок та умови їх надання. Внесено пропозиції щодо вдосконалення законодавства, що регулює відносини підвищення кваліфікації працівників без відриву від виробництва.

**Ключові слова:** гарантійні виплати, компенсаційні виплати, підвищення кваліфікації, середня заробітна плата, відшкодування витрат, добові, гарантії, стажування, збереження місця роботи (посади).

Rudnytska O.P. / ГАРАНТИЙНЫЕ И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ РАБОТНИКАМ, КОТОРЫЕ НАПРАВЛЯЮТСЯ НА ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ / Житомирский государственный университет имени Ивана Франко, Украина

В статье исследовано законодательство Украины о труде в части гарантийных и компенсационных выплат работникам, которые направляются на повышение квалификации с отрывом от производства, проанализировано содержание правовой конструкции повышения квалификации, определены ее виды и особенности.

Определен круг выплат, что предоставляется работникам, которые повышают квалификацию с отрывом от производства. Проанализирован порядок и условия их предоставления. Внесены предложения по улучшению законодательства, которое регулирует отношения повышения квалификации работников без отрыва от производства.

**Ключевые слова:** гарантийные выплаты, компенсационные выплаты, повышение квалификации, средняя заработная плата, возмещение затрат, суточные, гарантии, стажировка, сохранение места работы (должности).

Rudnytska O.P. / GUARANTEE AND COMPENSATION PAYINGS TO WORKERS WHO APPLY FOR TRAINING / Zhytomyr State University named after Ivan Franko, Ukraine

In the article is researched the legislation about the job in Ukraine, about the guarantee and compensation payings for the workers who apply for a training out of work. The content of law construction in training is analysed, its kinds and specialties are identified.

The range of payments which are given to the workers who go in for extra training out of work is determined. The procedures and conditions of issue are reviewed. The specialties of characteristics guarantee and compensation payments are defined.

The question of saving labour relations in the period of the training is investigated. It is observed that training is a duty of the worker as the participant of the labour relationships and payment of costs which workers had is the duty of the employer. Legislative acts which regulate the question of worker's training reduce the range of rights of the workers for compensations in comparison with travel professionals.

The workers who pass an industrial training, retraining or teaching by other specialties out of work the compensation is paid in a kind of salary in the order and size which are defined by legislation. Guarantee payments are given on the main place of work and to the college tutors who were sent for training which is one of the basic forms in the training of tutors of such colleges.

The proposition in legislation improvement is given what makes a regulation of traineeships in workers' training out of work.

**Key words:** guarantee payments, compensation payments, training, average wage, compensation, guarantee, daily, traineeships, retraining, hand labour relation, saving the job position, compensation of prepayment.