

СУДОВИЙ ПОРЯДОК ВИРІШЕННЯ ІНДИВІДУАЛЬНИХ ТРУДОВИХ СПОРІВ

За період незалежності, наша держава, пододала непростий шлях від створення до налагодження постійного функціонування системи правового захисту інтересів учасників соціально-трудова відносин. Проте і нині залишається проблемою підвищення рівня захисту трудових прав і соціально-економічних інтересів працюючих, реалізація можливості кожного громадянина відстоювати свої права як особисто, так і разом з іншими членами трудового колективу.

На сьогодні, інтереси роботодавця і найманого працівника не завжди збігаються, що в свою чергу призводить до виникнення розбіжностей. Через це збільшується кількість трудових спорів, в тому числі тих, що розглядаються судами.

Згідно ст. 232 КЗпП України, безпосередньо в районних, районних у місті, міських чи міськрайонних судах розглядаються трудові спори за заявами [1]:

1) працівників підприємств, установ, організацій, де комісії по трудових спорах не обираються;

2) працівників про поновлення на роботі незалежно від підстав припинення трудового договору, зміну дати і формулювання причини звільнення, оплати за час вимушеного прогулу або виконання нижче оплачуваної роботи, за винятком спорів працівників, вказаних у частині третій статті 221 і статті 222 КЗпП;

3) керівника підприємства, установи, організації (філіалу, представництва, відділення та іншого відокремленого підрозділу), його заступників, головного бухгалтера підприємства, установи, організації, його заступників, а також службових осіб органів доходів і зборів, яким присвоєно спеціальні звання, і службових осіб центральних органів виконавчої влади, що реалізують державну політику у сферах державного фінансового контролю та контролю за цінами; керівних працівників, які обираються, затверджуються або призначаються на посади державними органами, органами місцевого самоврядування, а також громадськими організаціями та іншими об'єднаннями громадян, з питань звільнення, зміни дати і формулювання причини звільнення, переведення на іншу роботу, оплати за час вимушеного прогулу і накладання дисциплінарних стягнень, за винятком спорів працівників, вказаних у частині третій статті 221 і статті 222 КЗпП;

4) власника або уповноваженого ним органу про відшкодування

працівниками матеріальної шкоди, заподіяної підприємству, установі, організації;

5) працівників у питанні застосування законодавства про працю, яке відповідно до чинного законодавства попередньо було вирішено власником або уповноваженим ним органом і виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) підприємства, установи, організації (підрозділу) в межах наданих їм прав;

б) працівників про оформлення трудових відносин у разі виконання ними роботи без укладення трудового договору та встановлення періоду такої роботи.

Відповідно до положень Кодексу законів про працю України працівник є більш захищеною стороною, оскільки умови договору, що погіршують становище працівника, порівняно з чинним законодавством, визнаються недійсними. На думку судді судової палати у цивільних справах Вищого спеціалізованого суду України з розгляду цивільних і кримінальних справ Миколи Наумчука, ці норми є цілком виправданими, оскільки роботодавець повинен забезпечити працівнику умови праці щодо встановлення мінімальної заробітної плати, тривалості робочого часу тощо, що визначені нормами трудового законодавства і є соціальною гарантією для нього [2].

Проте, як свідчить практика, найбільш поширеними в Україні є трудові спори, пов'язані з оплатою праці. Також найчастіше порушуються норми трудового законодавства щодо робочого часу, трудових договорів, правил ведення трудових книжок, надання відпусток, звільнення, скорочення штату, надання вихідної допомоги при звільненні.

Так, згідно статистичних даних, які були наведені 13 жовтня 2015 року під час проведення III щорічного форуму юрисконсультів, у першому півріччі 2015 року судом було розглянуто 12 тис. справ, з них близько 6 тис. справ – спори про стягнення заробітної плати, 1,5 тис. справ – спори про поновлення на роботі [2].

Основними ж причинами виникнення трудових спорів є: недоліки в організації виробництва і праці; залучення до надурочних робіт, роботи у вихідні дні; недоліки в нормуванні праці, організації оплати праці на підприємстві; погані умови праці; недоліки в організації охорони праці; недосконалість чинного законодавства про працю (наявність прогалів у праві, нечітких формулювань, що дають підстави для різного їх тлумачення); невідповідність чинних норм трудового законодавства новим суспільним і економічним відносинам.

З вище викладеного можна зробити висновок, що основним методом запобігання виникнення трудових спорів є дотримання законодавства усіма учасниками трудових відносин [3], а також плідна робота законодавчого органу держави з прийняття Трудового кодексу України, який визначив би основні засади і механізми реалізації передбачених

Конституцією України трудових прав і гарантій працівників, створення належних умов праці та забезпечення захисту інтересів працівників і роботодавців в умовах ринкової економіки та норми якого б відповідали європейським тенденціям.

Література

1. Кодекс законів про працю України: за станом на 10.12.1971 № 322-VIII // Відомості Верховної Ради України. – 2016. – № 30. – Ст. 542.

2. Офіційний сайт Вищого спеціалізованого суду України з розгляду цивільних і кримінальних справ [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.sc.gov.ua/ua/golovna_storinka/sudova_praktika_u_trudovih_sporah_form_ujetsja_takim_chinom_cshob_zabezpechiti_balans_interesiv_praci.html.

3. Войнаровська О. Правові механізми запобігання та вирішення трудових спорів / О. Войнаровська, Т. Іванович // Праця і закон. – 2013. – № 12 (168) – С. 6-10.

УДК 349.2 (043.2)

Троцюк Н. В., к.ю.н.,
Велікян Л. А., студентка,
Національний авіаційний університет, м. Київ, Україна

ЗНАЧЕННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ В УКРАЇНІ ТА ЄВРОПЕЙСЬКОМУ СОЮЗІ

Інтеграція до європейських структур є стратегічною метою України, адже є найкращим способом реалізації національних інтересів побудови економічно розвинутої демократичної держави, зміцнення її позиції у світі. Проте, адаптація вітчизняного трудового права, зокрема законодавства з охорони праці працівників до стандартів Європейського Союзу виявляється складним і суперечливим процесом.

Варто зазначити, що норми трудового права Європейського Союзу містяться в Амстердамському договорі 1997 року, кількох розпорядженнях та приблизно 100 директивах (з них близько 60 директив стосуються вимог безпеки праці в різних галузях і за різних ризиків). Європейські трудові стандарти містяться також у Хартії Європейського Союзу про основні соціальні права трудящих, які не є обов'язковими, проте мають велике значення для розвитку трудового права Європейського Союзу, держав-членів та держав-кандидатів [1].

Проаналізувавши вище зазначені міжнародні акти слід виокремити наступні інститути трудового права Європейського Союзу за допомогою яких регулюються трудові правовідносини, а саме: трудовий договір, робочий час і час відпочинку, охорона праці і здоров'я працівників, участь трудящих в управлінні виробництвом, рівність чоловіків і жінок у сфері