

6. Directive 2009/52/EC of the European parliament and of the Council of 18 June 2009 “Providing for minimum standards on sanctions and measures against employers of illegally staying third-country nationals”. Official Journal of the European Communities 30.06.2009. L 168/24-L 168/32.

7. Directive 2002/73/EC of the European parliament and of the Council of 23 September 2002 amending Council Directive 76/207/EEC on the implementation of the principle of equal treatment for men and women as regards access to employment, vocational training and promotion, and working conditions. Official Journal of the European Communities 05.10.2002. L 269/15-269/20.

8. Directive 2013/54/EU of the European parliament and of the Council of 20 November 2013 “Concerning certain flag State responsibilities for compliance with and enforcement of the Maritime Labour Convention”. Official Journal of the European Union. 10.12.2013. L 329/1-L 329/4.

9. Decision (EU) 2016/344 of the European parliament and of the Council of 9 March 2016 “On establishing a European Platform to enhance cooperation in tackling undeclared work”. Official Journal of the European Union. 11.03.2016. L 65/12- L 65/20.

10. Directive 89/391/EEC – OSH “Framework Directive” of 12 June 1989 on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health of workers at work. Official Journal of the European Communities. 29.06.1989. L 183/1-183/8.

11. Directive 2009/104/EC of the European parliament and of the Council of 16 September 2009 Concerning the minimum safety and health requirements for the use of work equipment by workers at work (second individual Directive within the meaning of Article 16(1) of Directive 89/391/EEC). Official Journal of the European Union. 03.10.2009. L 260/5- L 260/19.

12. Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on transparent and predictable working conditions in the European Union. Brussels, 21.12.2017 URL: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:52017SC0478&qid=1523292491288&from=EN>

13. Council Resolution of 3 June 2002 on a new Community strategy on health and safety at work (2002–2006). Official Journal of the European Union. 05.07.2002. L 161/1-L 161/4.

14. Council Resolution of 25 June 2007 on a new Community strategy on health and safety at work (2007–2012). Official Journal of the European Union. 30.06.2007. L 145/1- L 145/4.

15. Regulation (EC) № 1338/2008 of the European Parliament and of the Council of 16 December 2008 on Community statistics on public health and health and safety at work. Official Journal of the European Union. 31.12.2008. L 354/70- L 354/81.

УДК 349.2

ЖОВНІР Т.Л.

ОСОБЛИВОСТІ ДОСУДОВОГО ВРЕГУЛЮВАННЯ ІНДИВІДУАЛЬНИХ ТРУДОВИХ СПОРІВ

У статті проаналізовано проблемні питання досудового врегулювання індивідуальних трудових спорів та визначені їх певні особливості. Обґрунтовано висновок про необхідність удосконалення чинних норм щодо досудового врегулювання індивідуальних трудових спорів та запропонована в цьому аспекті необхідність прийняття підзаконного нормативно-правового акта з питань регулювання діяльності комісій з трудових спорів.

Ключові слова: досудове врегулювання, індивідуальний трудовий спір, комісія з трудових спорів.

В статье проанализированы проблемные вопросы досудебного урегулирования индивидуальных трудовых споров и определены их некоторые особенности. Обоснован вывод о необходимости совершенствования действующих норм относительно

но досудебного урегулювання індивідуальних трудових спорів і предложена в этом аспекте необходимость принятия подзаконного нормативно-правового акта по вопросам регулирования деятельности комиссий по трудовым спорам.

Ключевые слова: досудебное урегулирование, индивидуальный трудовой спор, комиссия по трудовым спорам.

The article analyzes the problematic issues of pre-trial settlement of individual labor disputes and identifies its certain peculiarities. The conclusion is based on the necessity of improving the existing norms concerning pre-trial settlement of individual labor disputes and the necessity of adopting a sub-normative legal act on the issues of regulating the work of commissions in labor disputes is proposed in this regard.

Key words: pre-trial settlement, individual labor dispute, commission on labor disputes.

У сучасних реаліях розвитку ринкових відносин у державі, коли у суспільстві панує думка про доцільність спрощення механізмів вирішення спорів, розширення засад медіації саме досудовий спосіб вирішення трудового спору між працівником та роботодавцем є дуже актуальним з точки зору економії часу та запобігання серйозних матеріальних витрат. Адже судовий спосіб характеризується обтяжливістю, складною процедурою, довготривалістю та понесенням додаткових матеріальних витрат. Крім того, винесення судового рішення повністю не може означати те, що трудовий спір вичерпаний, а навпаки, може загострити подальші стосунки між працівником та роботодавцем.

У сучасних умовах реформування трудового законодавства актуальним є питання розробки перспективних напрямів розвитку досудового врегулювання індивідуальних спорів, адже це дасть можливість розкрити позитивні наслідки застосування цього порядку як ефективного, швидкого та економічно вигідного способу вирішення індивідуальних трудових спорів між працівником та роботодавцем.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питанням вирішення індивідуальних трудових спорів у різні часи приділяли увагу такі вчені, як: В.Я. Буряк, В.С. Венедіктов, Н.В. Дараганова, В.В. Лазор, С.В. Лозовий, О.І. Процевський, В.І. Прокопенко, В.Г. Ротань, І.В. Терещенко, Н.М. Хуторян, О.М. Ярошенко та ін.

Не вирішені раніше проблеми. Натепер стан досудового врегулювання індивідуальних спорів характеризується відсутністю реально діючої на кожному підприємстві, установі та організації системи вирішення індивідуальних трудових спорів комісіями з трудових спорів. Більшість випадків створення комісій з трудових спорів мають формальний характер та не забезпечують повною мірою виконання тієї функції, яка їм відведена в питанні розгляду спорів (конфліктів) між працівником та роботодавцем. Відсутність чітких процедур для забезпечення діяльності комісії з трудових спорів ставить її роботу в залежність від роботодавця, а відтак шанси на справедливе рішення, яке очікує працівник у зверненні до такої комісії, зменшуються.

На часі актуальною є необхідність вдосконалення закріплених норм у трудовому законодавстві, які регулюють досудове врегулювання трудових спорів, що дасть можливість забезпечити рівні права працівників під час виникнення конфліктних ситуацій з роботодавцем.

Метою цієї статті є дослідження особливостей досудового розгляду індивідуальних трудових спорів, визначення недоліків та окреслення перспективних напрямів їх усунення.

Вклад основного матеріалу. У сучасних умовах ринкових відносин дуже часто трапляються випадки, коли інтереси роботодавця і найманого працівника не співпадають. Це може зумовлюватись невилплатою заробітної плати, незаконним звільненням, бажанням отримати компенсацію матеріального та морального збитку, заподіяного незаконними діями роботодавця, необгрунтованим звільненням тощо. Внаслідок указаних обставин може виникати трудовий спір між працівником та роботодавцем.

Проблемні питання вирішення трудових спорів багато років залишаються актуальними як для юридичної науки і практики, так і для всього суспільства. Особливо гостро ці проблеми відчуються під час вирішення індивідуальних трудових спорів.

В Україні порядок вирішення індивідуальних трудових спорів закріплений в главі XV Кодексу законів про працю України з назвою «Індивідуальні трудові спори» [1].

Натепер можна виділити такі порядки розгляду індивідуальних трудових спорів: досудовий порядок, яким передбачено досудове вирішення трудових спорів у комісіях з трудових спорів; судовий порядок, згідно з яким трудовий спір розглядається районними, районними у місті, міськими чи міськрайонними судами; особливий порядок розгляду трудових спорів, що зумовлений особливостями регулювання праці окремих категорій працівників, як-то судді, прокурорсько-слідчі працівники, а також працівники навчальних, наукових та інших установ прокуратури, які мають класні чини [1]. Впровадження не судових способів врегулювання юридичних конфліктів не суперечить конституційному праву кожної особи на судовий захист її прав і свобод, оскільки в разі недосягнення потрібного результату зацікавлена сторона завжди має право звернутися до суду [2, с. 90].

Більш детально розглянемо досудове вирішення трудових спорів у комісіях з трудових спорів та визначимо його особливості.

За часів існування Радянського Союзу роль комісії з трудових спорів була досить вагомою, яка була обов'язковим первинним органом розгляду більшості індивідуальних трудових спорів, крім певного вичерпного переліку трудових спорів, які комісія не мала право розглядати [3, с. 333–339].

У сучасному трудовому законодавстві особливістю є те, що у працівника з'явилась альтернатива вибору, яка може виражатися у його зверненні для вирішення трудового спору до комісії з трудових спорів як первинного органу розгляду таких спорів або ж одразу безпосередньо до суду. Проте законодавець у статті 221 Кодексу законів про працю України [1], закріплюючи норму про органи, які розглядають трудові спори, як-то комісія з трудових спорів та суди, узагальнює для вказаних органів поняття «трудова спір».

Погоджуючись із думками вчених, які розрізняють поняття трудового конфлікту та трудового спору і розглядають трудовий конфлікт як передумову трудового спору [4, с. 98; 5, с. 262–265], вважаємо, що трудовий спір виникає з певного трудового конфлікту або непорозуміння між працівником та роботодавцем, а ознак спору вже набуває під час розгляду вказаного конфлікту судом. На нашу думку, доцільно розмежовувати трудовий конфлікт та трудовий спір на законодавчому рівні, з огляду на це внести зміни до законодавства, зазначивши, що під час виникнення трудових конфліктів між працівником та роботодавцем такий конфлікт розглядають комісії з трудових спорів.

Відповідно до частин 1 та 2 статті 223 Кодексу законів про працю комісія з трудових спорів обирається загальними зборами (конференцією) трудового колективу підприємства, установи, організації з числом працюючих не менш як 15 осіб. Порядок обрання, чисельність, склад і строк повноважень комісії визначаються загальними зборами (конференцією) трудового колективу підприємства, установи, організації. Згідно з частиною 6 статті 223 Кодексу, організаційно-технічне забезпечення комісії з трудових спорів (надання обладнаного приміщення, друкарської та іншої техніки, необхідної літератури, організація діловодства, облік та зберігання заяв працівників і справ, підготовка та видача копій рішень і т. ін.) здійснюється власником або уповноваженим ним органом [1].

Аналізуючи вказані норми, можна дійти висновку, що вони містять певні недоліки. Так, законодавець для обрання комісії з трудових спорів чітко закріплює необхідність наявності трудового колективу у кількості не менш як 15 осіб, проте у сучасних умовах розвитку економіки на окремих підприємствах такої кількості працівників може й не бути. Крім того, в законодавстві відсутній механізм створення таких комісій, адже незрозумілим постає питання, яким саме чином: голосуванням (таємним чи відкритим), за бажанням власника тощо, загальні збори (конференція) мають утворювати комісію. Безумовно, зазначені недоліки в законодавстві дають можливість роботодавцю зловживати своїми правами та безпосередньо впливати на роботу комісії з трудових спорів, самостійно, за власною ініціативою утворюючи склад комісії. Крім того, залежність комісії від роботодавця в матеріально-технічному та організаційному плані надасть можливість роботодавцю впливати на прийняття певних рішень комісією.

Тому з метою приведення норм трудового законодавства до міжнародних стандартів дуже важливим аспектом є закріплення в чинному законодавстві України чіткої процедури створення комісій з трудових спорів, а також визначення конкретних механізмів, засобів забезпечення їх діяльності. Це надасть можливість підвищити ефективність діяльності комісій з трудових спорів та незалежність від впливу роботодавця на їх рішення.

Також однією з особливостей законодавства про працю є те, що здебільшого реалізація норм трудового права відбувається за правилами цивільного процесуального законодавства, адже

конкретна процедура захисту трудових прав у комісіях з трудових спорів не визначена. Це, звичайно, гальмує в деяких випадках прийняття швидкого та об'єктивного рішення у вирішенні виниклого конфлікту між працівником та роботодавцем.

До теперішнього часу в Україні не отримали належного розвитку норми, які мають стимулювати такий досудовий орган з розгляду індивідуальних трудових конфліктів, як комісія з трудових спорів. На жаль, чинне трудове законодавство України, на відміну від процедур розгляду та вирішення індивідуальних трудових спорів, які врегульовані законодавством багатьох європейських країн, не надає належної уваги примирним процедурам вирішення трудових спорів. Чинний порядок їх розгляду лише примушує сторони до виконання прийнятих комісією з трудових спорів рішень, що нині не відповідає вимогам сучасності і не повністю адаптований до наявної соціально-економічної ситуації в країні.

Шляхом створення спеціальних примирних органів такі процедури є особливим способом вирішення спору, спрямованого на досягнення узгодженого рішення суб'єктами трудових відносин, між якими виник конфлікт або спір. Проте за чинним законодавством України примирні процедури передбачаються тільки для вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) відповідно до Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» [6]. Для вирішення індивідуальних трудових спорів за чинним Кодексом законів про працю норми про застосування вказаної процедури відсутні.

Необхідність законодавчого врегулювання примирних процедур із вирішення індивідуального трудового спору є очевидною та нагальною проблемою, що призведе до значного зменшення звернень працівників до юрисдикційних органів вирішення трудових спорів, до яких можна віднести і комісію з трудових спорів. Так, на стадії примирних процедур індивідуального трудового спору під час безпосередніх переговорів можуть бути усунені причини виникнення розбіжностей між працівником та роботодавцем (наприклад, усунені причини розбіжностей, викликані різною оцінкою норм трудового законодавства, яка була застосована роботодавцем). Такі конструктивні переговори нерідко призводять до того, що одна зі сторін погоджується з думкою іншої. У цьому разі або роботодавець усуває порушення, допущене ним у зв'язку з неправильним роз'ясненням норм, або працівник визнає відсутність порушення з боку роботодавця.

Таким чином, досудове врегулювання трудових спорів є дуже важливим показником правової освіченості працівників і дає можливість їм правовими методами самостійно захищати свої права та законні інтереси. Такий порядок має важливе значення для становлення України як правової держави, демократизації суспільства та забезпечення верховенства права. Натепер актуальною є необхідність на законодавчому рівні провести реформування досудових процедур урегулювання спорів; забезпечити розвиток регулювання позасудових примирних процедур, підвищити авторитет та якість процедур вирішення трудових спорів.

Висновки. Отже, підбиваючи підсумки викладеного, можна відзначити певні особливості досудового врегулювання індивідуальних трудових спорів, які полягають у: відсутності розмежування понять «трудоий конфлікт» та «трудоий спір»; працівник має альтернативу вибору органу, до якого він бажає звернутися для вирішення трудового спору; відсутності чіткої процедури створення комісій з трудових спорів, а також визначення конкретних механізмів та засобів забезпечення їх діяльності; залежність комісії з трудових спорів у питаннях матеріально-технічного та організаційного забезпечення її діяльності від роботодавця; відсутності законодавчого врегулювання примирних процедур із вирішення індивідуального трудового спору. З огляду на вищезазначені особливості досудового врегулювання індивідуальних трудових спорів, є потреба у розробці та прийнятті підзаконного нормативно-правового акта з питань регулювання діяльності комісій з трудових спорів. У вказаному нормативно-правовому акті необхідно закріпити норми щодо правового статусу комісій з трудових спорів, чітко визначити порядок їх формування, реєстрації, забезпечення діяльності, закріпити порядок примирних процедур під час вирішення індивідуальних трудових спорів та конкретну процедуру захисту трудових прав у комісіях з трудових спорів.

Список використаних джерел:

1. Кодекс законів про працю України: затверджений Законом УРСР від 10.12.1971 р. № 322-VIII. Відомості Верховної Ради УРСР. 1971. Додаток до № 50. Ст. 375.
2. Большова А.К. Состояние и перспективы сокращения загрузки на судей. Журнал российского права. 2010. № 10. С. 86–92.

3. Советское трудовое право / Под общ. ред. д. ю. н. А.И. Процевского. К.: Вища школа, 1981. С. 333–339.
4. Кисельова О.І. Трудові конфлікти та трудові спори: поняття, характеристика, співвідношення. Юридична наука і практика. 2011. № 1. С. 95–99.
5. Толкунова В.Н. Трудовое право: курс лекцій. М.: ООО «ТК Велби», 2003. 320 с.
6. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): Закон України від 03 березня 1998 року №137/98-ВР. Відомості Верховної Ради України (ВВР). 1998. № 34. Ст. 227.

УДК 349.3

КЛЕМПАРСЬКИЙ М.М.

ПРАВА ТА ОБОВ'ЯЗКИ ЯК КЛЮЧОВІ ЕЛЕМЕНТИ ПРАВОВОГО СТАТУСУ СУБ'ЄКТІВ ПЕНСІЙНИХ ПРАВОВІДНОСИН

У статті на основі аналізу норм чинного законодавства України визначено та розглянуто основні права та обов'язки суб'єктів пенсійних правовідносин як ключового елемента правового статусу останніх. Наголошено, що суб'єктивні юридичні права й обов'язки не можуть існувати одне без одного. Встановлено, що особливостями пенсійних правовідносин є те, що вони мають двосторонній характер і є особливою формою взаємного зв'язку між конкретними суб'єктами через їхні права та обов'язки.

Ключові слова: суб'єктивні права, юридичний обов'язок, правовий статус, суб'єкт, пенсійні правовідносини.

В статье на основе анализа норм действующего законодательства Украины определены и рассмотрены основные права и обязанности субъектов пенсионных правоотношений как ключевого элемента правового статуса последних. Отмечено, что субъективные юридические права и обязанности не могут существовать друг без друга. Установлено, что особенностями пенсионных правоотношений является то, что они имеют двусторонний характер и представляют собою форму взаимной связи между конкретными субъектами через их права и обязанности.

Ключевые слова: субъективные права, юридическая обязанность, правовой статус, субъект, пенсионные правоотношения.

In the article based on the analysis of the norms of the current legislation of Ukraine, the basic rights and obligations of subjects of pension legal relations as the key element of the legal status of the latter are defined and considered. It is emphasized that subjective legal rights and obligations can not exist without one. It is established that the peculiarities of pension legal relations are bilateral in nature and there is a special form of mutual connection between concrete subjects through their rights and responsibilities.

Key words: subjective rights, legal obligation, legal status, subject, pension legal relations.

Постановка проблеми. Важливим елементом будь-яких правовідносин, зокрема і пенсійних, є їх суб'єкт. Суб'єктний склад пенсійних правовідносин є різноманітним. Відповідно до ст. 3 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» [1] суб'єктами солідарної системи є: застраховані особи, а в окремих випадках, визначених цим Законом, – члени