

Київський національний університет імені Тараса Шевченка
Кафедра трудового права та права соціального забезпечення
Центр проблем імплементації європейського соціального права
Рада молодих вчених юридичного факультету

ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ НАУКИ ТРУДОВОГО ПРАВА ТА ПРАВА СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

Тези доповідей та наукових повідомлень
учасників II Міжнародної науково-практичної конференції
(м. Київ, 21-22 квітня 2016 р.)

**За редакцією
доктора юридичних наук, професора,
Заслуженого юриста України
М.І. Іншина,
доктора юридичних наук, професора
В.І. Щербини**

Київ – 2016

УДК 349.2 (477)
ББК 67.9 (4УКР)305
Т 78

Т 78 Тенденції розвитку науки трудового права та права соціального забезпечення: тези доп. та наук. повідомл. учасн. II Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Київ, 21-22 квітня 2016 р.) / за ред. проф. М. І. Іншина, проф. В. І. Щербини, відпов. ред. к.ю.н. І. С. Сахарук. – Київ: Прінт-Сервіс, 2016. – 301 с.

ISBN 978-617-7069-34-7

Укладачі: І. С. Сахарук, А. В. Іваницький

Обкладинка: К. О. Король

У збірнику вміщено тексти наукових доповідей і повідомлень, присвячених актуальним науковим і практичним проблемам розвитку науки трудового права та права соціального забезпечення, вдосконалення законодавства у сфері праці і соціального забезпечення. Для фахівців, які працюють у вищезазначених галузях, науковців, викладачів вищих навчальних закладів, аспірантів і студентів.

Тексти доповідей і повідомлень друкуються мовою оригіналу в авторській редакції.

ISBN 978-617-7069-34-7

УДК 349.2 (477)
ББК 67.9 (4УКР)305

© Київський національний університет
імені Тараса Шевченка, 2016

ЗМІСТ

Андрій В. М.

ОКРЕМІ АСПЕКТИ РЕГУЛЮВАННЯ ДИСЦИПЛІНАРНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ У РІЗНИХ СИСТЕМАХ ТРУДОВОГО ПРАВА 8

Багрій В.А.

РОЛЬ НЕСТАНДАРТНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ В УМОВАХ ТРАНСФОРМАЦІЇ РИНКУ ПРАЦІ 13

Байло О.В.

ПРОФЕСІЙНА ГІДНІСТЬ ЯК ПРАВОВА КАТЕГОРІЯ 15

Бориченко К.В.

СТАНДАРТИ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ СІМЕЙ З ДІТЬМИ В АКТАХ МІЖНАРОДНОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ ПРАЦІ 19

Бородкін М.В.

ПІДСТАВИ ВИНИКНЕННЯ ПРАВОВІДНОСИН ІЗ СОЦІАЛЬНОГО ОБСЛУГОВУВАННЯ СІМЕЙ З ДІТЬМИ 24

Бурак В.Я.

ЗАКОНОДАВСТВО, ЯКЕ РЕГУЛЮЄ ПРИМИРНІ ПРОЦЕДУРИ ПРИ ВИРІШЕННІ КОЛЕКТИВНИХ ТРУДОВИХ СПОРІВ ПОТРЕБУЄ РЕФОРМУВАННЯ 28

Вавженчук С.Я.

ПРОБЛЕМИ РОЗУМІННЯ ТА МОДЕЛЮВАННЯ ЗМІСТУ ОХОРОНИХ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН 32

Ваганова І.М.

ДО ПИТАННЯ ПРО ВИКОРИСТАННЯ ТЕХНІЧНИХ ЗАСОБІВ СПОСТЕРЕЖЕННЯ У ТРУДОВОМУ ПРАВІ УКРАЇНИ 38

Вареник О.С.

ОСОБЛИВОСТІ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПОРЯДКУ ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ ПЕРЕДБАЧЕНІ ПРОЕКТОМ ТРУДОВОГО КОДЕКСУ УКРАЇНИ №1658 43

Вахонсва Т.М.

ПОВНОВАЖЕННЯ І УПРАВЛІНСЬКІ ФУНКЦІЇ ФОНДУ СОЦІАЛЬНОГО СТРАХУВАННЯ УКРАЇНИ У СФЕРІ ОХОРОНИ ПРАЦІ 45

Вишновецька С.В.

ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ НАУКИ ТРУДОВОГО ПРАВА В КОНТЕКСТІ РОЗРОБКИ ЇЇ МЕТОДОЛОГІЇ 50

Власенко Н.Р.

ПРАКТИКА РОЗГЛЯДУ СПРАВ ЩОДО ПЕНСІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ОСІБ, ЩО ПРАЦЮВАЛИ В РАЙОНАХ КРАЙНЬОЇ ПІВНОЧІ ЧИ РАЙОНАХ, ПРИРІВНЯНИХ ДО НИХ 54

Волк Е.А., Томашевский К.Л.

ПЕРСПЕКТИВИ ПОВЫШЕНИЯ ПЕНСИОННОГО ВОЗРАСТА В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ (В СВЕТЕ ОБЩЕМИРОВЫХ ТЕНДЕНЦИЙ) 58

Гетьманцева Н.Д.	
МОЖЛИВІ ШЛЯХИ РЕГЛАМЕНТАЦІЇ ТРУДОВОГО ПРАВА ЯК ГАЛУЗІ ПРАВА	63
Гостюк О.Д.	
ГІДНА ПРАЦЯ ПРАЦІВНИКА ЯК ЖИТТЄВА НЕОБХІДНІСТЬ	67
Гришина Ю.М.	
ОБМЕЖЕННЯ ЗДІЙСНЕННЯ ПРАВА НА ОБ'ЄДНАННЯ – ПОРІВНЯЛЬНО-ПРАВОВИЙ АСПЕКТ	70
Данилов М.О.	
ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВА СУТНІСТЬ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ	74
Денисевич А.Ю.	
ВПЛИВ ОЦІНКИ ПРОФЕСІЙНОГО РІВНЯ ПРАЦІВНИКА НА РОЗВИТОК ТРУДОВИХ ВІДНОСИН	78
Жернаков В.В.	
ПРИВАТНО-ПРАВОВІ ЗАСАДИ РЕГУЛЮВАННЯ ВІДНОСИН У ТРУДОВОМУ ПРАВІ: СЬОГОДЕННЯ І ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ	81
Іншин М.І.	
НОВЕЛИ ЗАКОНОДАВЧОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦІ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ В УКРАЇНІ	84
Кайтанський О.С.	
ПРАВОВІ АСПЕКТИ ВИЗНАЧЕННЯ ДЕРЖАВНОЇ МОЛОДІЖНОЇ ПОЛІТИКИ	87
Кожушко С.І.	
СОЦІАЛЬНО-ГУМАНІТАРНИЙ МЕТОД ПІЗНАННЯ У РОЗВИТКУ НАУКИ ТРУДОВОГО ПРАВА	91
Корнева П.М.	
ЩОДО ГАЛУЗЕВОЇ НАЛЕЖНОСТІ ВІДНОСИН ІЗ СОЦІАЛЬНОГО ОБСЛУГОВУВАННЯ	95
Костюк В.Л.	
НОВАЦІЇ КОДИФІКАЦІЇ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА: ОКРЕМІ ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ	98
Кравченко А.О.	
ЗВІЛЬНЕННЯ ПРАЦІВНИКА ЗА ВЛАСНИМ БАЖАННЯМ ЯК ФОРМА ЗЛОВЖИВАННЯ ПРАВОМ РОБОТОДАВЦЕМ	101
Краснов Є.В.	
РАТИФІКАЦІЯ КОНВЕНЦІЇ МІЖНАРОДНОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ ПРАЦІ № 102 ЯК ШЛЯХ ЗМІЦНЕННЯ СИСТЕМИ СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ УКРАЇНИ	105
Кузьменко Г.В.	
ГУМАНІЗМ РІВНОСТІ ТА НЕРІВНОСТІ ПРАВ ТА ОБОВ'ЯЗКІВ В НОРМАХ ТРУДОВОГО ПРАВА УКРАЇНИ	109
Кучма О.Л.	
СТАТУС ОСОБИ, ДО ЯКОЇ ЗАСТОСОВАНО ЗАПОБІЖНИЙ ЗАХИСТ ТРИМАННЯ ПІД ВАРТОЮ АБО ДОМАШНІЙ АРЕШТ, В СОЦІАЛЬНОМУ СТРАХУВАННІ ТА ТРУДОВОМУ ЗАКОНОДАВСТВІ	115

Lagutina I. V.

THE RIGHT TO MONITOR THE IMPLEMENTATION OF EMPLOYEES LABOUR DUTIES 118

Лежнєва Т.М.

НЕГАТИВНІ ПІДСТАВИ ПРИЗНАЧЕННЯ ТА ВИПЛАТИ ОДНОРАЗОВОЇ ГРОШОВОЇ ДОПОМОГИ РАЗІ ЗАГИБЕЛІ (СМЕРТІ) ЧИ ВТРАТИ ПРАЦЕЗДАТНОСТІ ПОЛІЦЕЙСЬКОГО..... 122

Лушников А.М.

НЕПРЕРЫВНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБУЧЕНИЕ РАБОТНИКОВ КАК НЕОБХОДИМАЯ СОСТАВЛЯЮЩАЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В ХХІ ВЕКЕ 126

Лушникова М.В.

ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ВНЕШНЕЙ ТРУДОВОЙ МИГРАЦИИ: МЕЖДУНАРОДНЫЕ АСПЕКТЫ И НАЦИОНАЛЬНАЯ СПЕЦИФИКА..... 131

Макогон О.В.

ПРАКТИКА БЕЗ ТЕОРІЇ НЕМОЖЛИВА: ЩОДО РОЗВИТКУ ГАЛУЗІ ТРУДОВОГО ПРАВА УКРАЇНИ 136

Малюга Л.Ю.

РЕФОРМУВАННЯ ЗАКОНОДАВСТВА У СФЕРІ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ ГРОМАДЯН, ЯКІ ПОСТРАЖДАЛИ ВНАСЛІДОК ЧОРНОБИЛЬСЬКОЇ КАТАСТРОФИ В КОНТЕКСТІ ЄВРОПЕЙСЬКОЇ ІНТЕГРАЦІЇ..... 141

Мартинюк В.Д.

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ НЕФОРМАЛЬНОГО ПРОФЕСІЙНОГО НАВЧАННЯ ПРАЦІВНИКІВ 147

Медвідь А.О.

ГАРАНТІЇ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ БЕЗПРИТУЛЬНИХ ДІТЕЙ В УКРАЇНІ..... 151

Мельник В.П.

НЕДЕРЖАВНИЙ СОЦІАЛЬНИЙ ЗАХИСТ ОСІБ З ІНВАЛІДНІСТЮ: ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ 155

Мельник К.Ю.

ПРИНЦИПИ ТРУДОВОГО ПРАВА ТА ЗАКОНОДАВСТВО У СФЕРІ ПРОХОДЖЕННЯ СЛУЖБИ В НАЦІОНАЛЬНІЙ ПОЛІЦІЇ УКРАЇНИ 157

Міщук М.О.

ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В ТРУДОВОМУ ПРАВІ УКРАЇНИ 159

Наньєва М.І.

ЗАКОНОДАВЧЕ ВИЗНАЧЕННЯ ПОНЯТТЯ «ПРАЦІВНИК» 165

Орлова Н.Г.

ДО ПИТАННЯ ПРО ПРОФЕСІЙНУ ПІДГОТОВКУ ПРАЦІВНИКІВ ВОДНОГО ТРАНСПОРТУ 168

Пазій Е.В.

ЗМІСТ ТА СТРУКТУРА КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ 173

Пожарова О.В.

МІЖНАРОДНІ СТАНДАРТИ ОХОРОНИ МАТЕРИНСТВА ТА ЗАКОНОДАВСТВО УКРАЇНИ..... 177

Потопахіна О.М.

ВИЗНАЧЕННЯ ПОНЯТТЯ "РОБОТОДАВЕЦЬ" ЗА ПРОЕКТОМ ТРУДОВОГО КОДЕКСУ УКРАЇНИ..... 179

Римар І.А.

ІНДИВІДУАЛЬНІ ТРУДОВІ ПРАВОВІДНОСИНИ У СИСТЕМІ ПРАВОВІДНОСИН У СФЕРІ ПРАЦІ..... 183

Римар Б.А.

ДО ПИТАННЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТЕЛЕРОБОТИ В УКРАЇНІ 188

Рошканюк В.М.

ПЕРСПЕКТИВИ РЕФОРМУВАННЯ ПЕНСІЙНОЇ СИСТЕМИ 191

Самарина О.А.

МЕЖДУНАРОДНЫЕ ПРАВОВЫЕ АКТЫ И КОНСТИТУЦИЯ РЕСПУБЛИКИ КАК ОСНОВА ФОРМИРОВАНИЯ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЕ МОЗАМБИКА..... 196

Сахарук І.С.

ПРЕВЕНТИВНІ ЗАХОДИ, НАПРАВЛЕНІ НА ПОПЕРЕДЖЕННЯ ДИСКРИМІНАЦІЇ У СФЕРІ ПРАЦІ..... 201

Синчук С.М.

ЩОДО ДИСКУСІЇ ПРО ПАРАМЕТРИ ПОНЯТТЯ «СОЦІАЛЬНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ» 207

Сільченко С.О.

ДО ПИТАННЯ ПРО ТЕНДЕНЦІЇ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ОБОВ'ЯЗКОВОГО СОЦІАЛЬНОГО СТРАХУВАННЯ В УКРАЇНІ 211

Сімутіна Я.В.

ДО ПИТАННЯ ПРО ПОНЯТТЯ ТА ОЗНАКИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ В КОНТЕКСТІ РОЗВИТКУ НЕТИПОВОЇ ЗАЙНЯТОСТІ 215

Сіньова Л.М.

ЗНАЧЕННЯ ГУМАНІСТИЧНОЇ ФУНКЦІЇ В ПРАВІ СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ 219

Сіроха Д.І.

СУТНІСТЬ ТА ОСОБЛИВОСТІ НОРМОТВОРЧОЇ ТЕХНІКИ У СФЕРІ ПРАЦІ..... 224

Слончак В.О.

ПЕРСПЕКТИВИ ЗАСТОСУВАННЯ ІНСТИТУТУ МЕДІАЦІЇ В ТРУДОВИХ ВІДНОСИНАХ..... 227

Смолярова М.І.

ЕФЕКТИВНІСТЬ ВПЛИВУ ПРАВОВИХ СТИМУЛІВ В ТРУДОВОМУ ПРАВІ 231

Сорочишин М.В.

ПРАВОВИЙ СТАТУС ВІЛЬНО ОБРАНИХ ПРАЦІВНИКАМИ ПРЕДСТАВНИКІВ ЗА ПРОЕКТОМ ТРУДОВОГО КОДЕКСУ УКРАЇНИ..... 235

Тарасенко В.С.

ЩОДО РАТИФІКАЦІЇ КОНВЕНЦІЇ МОП №102 ПРО МІНІМАЛЬНІ НОРМИ СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ..... 239

Тищенко О.В. ПРОБЛЕМИ ЄВРОІНТЕГРАЦІЇ УКРАЇНИ В СФЕРІ СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ	243
Ткаченко Л.Г. ЗАСТОСУВАННЯ ПРОЖИТКОВОГО МІНІМУМУ У СОЛІДАРНІЙ ПЕНСІЙНІЙ СИСТЕМІ	247
Томко В.М. ДУАЛІСТИЧНИЙ ХАРАКТЕР НОРМ ТРУДОВОГО ПРАВА	252
Хвесьюк В.І. ЄВРОПЕЙСЬКИЙ ДОСВІД В ОРГАНІЗАЦІЇ СИСТЕМИ СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРАЦІВНИКІВ ОРГАНІВ ПРОКУРАТУРИ.....	257
Чанишева Г.І. ФІНАНСОВА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ РОБОТОДАВЦЯ ЗА ТРУДОВИМ ЗАКОНОДАВСТВОМ	262
Черноп'ятов С.В. ДО ПИТАННЯ ПРО ЗАМІНУ ПОНОВЛЕННЯ НА РОБОТІ КОМПЕНСАЦІЄЮ....	266
Черноус С.М. ДО ПИТАННЯ ПРО УДОСКОНАЛЕННЯ ЗАКОНОДАВСТВА ПРО НАДУРОЧНІ РОБОТИ.....	270
Швець Н.М. ДЕЯКІ ПРАВОВІ ПРОПОЗИЦІЇ ЩОДО РЕАЛІЗАЦІЇ ПОЛОЖЕНЬ ЗАКОНУ «ПРО НАУКОВУ І НАУКОВО-ТЕХНІЧНУ ДІЯЛЬНІСТЬ».....	275
Шишлюк В.Р. РОЗІРВАННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ НА ВИМОГУ ПРОФСПІЛКОВОГО ОРГАНУ ЯК ПІДСТАВА ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ	280
Шугаєв А.А. ПРОИЗВОДСТВЕННЫЕ СОВЕТЫ В РОССИИ И РАЗВИТЫХ СТРАНАХ ЕВРОПЫ: ПРАВОВЫЕ ПРОБЛЕМЫ, ПОИСКИ, РЕШЕНИЯ	284
Щербина В.І. СОЦІАЛЬНА СПРАВЕДЛИВІСТЬ ЯК КАТЕГОРІЯ ТРУДОВОГО ПРАВА	289
Юзько Т.М. КОНСТИТУЦІЯ УКРАЇНИ ЯК ГАРАНТ ЗАХИСТУ ПРАВА ЛЮДИНИ НА ЖИТТЯ В СФЕРІ ПРАЦІ	294
Яригіна Є.П. ПРАВОВИЙ АСПЕКТ ЗДІЙСНЕННЯ ДЕРЖАВОЮ СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ У СФЕРІ СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ	298

ДО ПИТАННЯ ПРО ЗАМІНУ ПОНОВЛЕННЯ НА РОБОТІ КОМПЕНСАЦІЮ

Висловлювані в науковій літературі пропозиції, як правило, стосуються розширення альтернативності змісту охоронних трудових правовідносин. Передусім пропозиції стосуються розширення переліку стягнень загальної дисциплінарної відповідальності¹. Трапляються і пропозиції щодо розширення альтернативності змісту інших різновидів охоронних трудових правовідносин. Наприклад, видається доцільним пропозиція Т. М. Лежневої про надання працівникові у випадку його незаконного звільнення можливості замінити захід захисту у вигляді поновлення на роботу додатковими грошовими виплатами з боку роботодавця: авторка пропонує надати працівникові право у разі звільнення його без законної підстави вимагати надання органом, який розглядає трудовий спір, юридичної оцінки дій роботодавця із покладенням на нього матеріальної відповідальності у вигляді виплати працівникові середнього заробітку за період з моменту звільнення до моменту винесення рішення органом, який розглядає трудовий спір, але без поновлення працівника на роботу, із виплатою вихідної допомоги відповідно ст. 44 та ч. 3 ст. 38 КЗпП України².

Схожі положення містяться в проекті Трудового кодексу України³ (далі – проект ТК України). Відповідно до ч. 1 ст. 396 проекту ТК України, у разі незаконного звільнення працівника з роботи або переведення його на іншу роботу суд на вимогу працівника приймає рішення: 1) про поновлення його на попередній роботі та стягнення середньої заробітної плати за час вимушеного прогулу або різниці в заробітній платі за весь час виконання нижчеоплачуваної роботи; 2) про стягнення середньої заробітної плати за період від дня звільнення до дня прийняття судом рішення у справі. Це положення можна тлумачити неоднозначно: а) заявленими та задоволеними можуть бути вимоги, передбачені як першим, так і другим пунктами ч. 1 ст. 396 одночасно; б) заявленими та задоволеними можуть бути вимоги лише про поновлення та оплату вимушеного прогулу або про стягнення середньої заробітної плати без поновлення. В першому випадку йдеться про доволі суттєве покращення становища незаконно

¹ Див., напр.: Щербина В. І. Дисциплінарні санкції: проблеми ефективності в умовах ринкової економіки / В. І. Щербина // Підприємництво, господарство і право. – 2006. – № 10. – С. 47–49; Петров П. В. Проблеми заходів впливу при притягненні до відповідальності працівника за невиконання умови про трудову функцію / П. В. Петров // Форум права. – 2011. – № 3. – С. 600; Лежнева Т. М. Санкції в трудовому праві України : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Т. М. Лежнева. – Харків, 2012. – С. 148–150.

² Лежнева Т. М. Вказ. праця. – С. 157.

³ Проект Трудового кодексу України № 1658 від 27.12.2014 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc34?id=&pf3511=53221&pf35401=322609>

звільнених працівників та істотне збільшення превентивного потенціалу відповідальності роботодавця за незаконне звільнення або переведення – фактично вдвічі збільшується її розмір, – що можна лише привітати. В другому ж випадку не можна сказати, що ця новація якось суттєво вплине на правове положення незаконно звільненого працівника, оскільки аналогічний правовий ефект може бути досягнутий завдяки вже згадуваному праву працівника розірвати трудовий договір за власним бажанням у визначений самим працівником строк (ч. 3 ст. 38 КЗпП України; п. 6 ч. 2 ст. 84 проекту ТК України). В будь-якому разі текст ч. 1 ст. 396 проекту ТК України потребує редакційної правки з тим, щоб визначити описану вище неоднозначність.

Крім того, ч. 3 ст. 396 проекту ТК України передбачає, що «з урахуванням обставин справи, клопотання роботодавця і згоди працівника суд може замість поновлення на роботі прийняти рішення про виплату працівникові компенсації в розмірі, визначеному за домовленістю сторін, але не нижче середньої заробітної плати за 12 місяців. При цьому за працівником зберігається право на виплати, передбачені частинами першою та другою цієї статті⁴». Ця новела мало що змінить, оскільки і зараз працівник та роботодавець можуть досягти такої чи схожої згоди в рамках процесуального інституту мирової угоди. Слід принагідно зазначити, що мирова угода («примирення сторін» – за термінологією Кодексу адміністративного судочинства України) взагалі є дієвим та таким, що не потребує окремого трудо-правового регулювання, інструментом альтернативізації змісту охоронних трудових правовідносин, які є предметом розгляду в межах цивільного або адміністративного судочинства. Хіба що ч. 3 ст. 396 проекту ТК України встановлює додаткове обмеження у вигляді мінімального розміру компенсації.

Крім того, ч. 3 ст. 396 проекту ТК України не позбавлена недоліків. Незрозуміло чому ініціативу виплати компенсації замість поновлення на роботі надано лише роботодавцеві, а не обом сторонам. Незрозуміло, як ч. 3 ст. 396 проекту ТК України співвідноситиметься з тим же інститутом мирової угоди. Слід скоріше вважати, що конструкція, передбачена ч. 3 ст. 396 проекту ТК України, не є окремим різновидом мирової угоди (ст. 175 Цивільного процесуального кодексу України⁵), оскільки: 1) укладення і – головне – визнання судом мирової угоди і ухвалення судового рішення у зв'язку з укладенням сторонами мирової угоди, згідно з процесуальним законодавством, ініціюється сторонами, а не однією з них; застосування ч. 3 ст. 396 проекту ТК України ініціюється роботодавцем; 2) визнання судом мирової угоди і ухвалення судового рішення у зв'язку з укладенням сторонами мирової угоди не відноситься до дискреційних повноважень суду: за відсутності підстав для відмови ц визнанні мирової угоди суд зобов'язаний прийняти угоду; у ч. 3 ст.

⁴ Йдеться про оплату вимушеного прогулу та відшкодування моральної шкоди.

⁵ Цивільний процесуальний кодекс України від 18.03.2004 № 1618-IV // Відомості Верховної Ради України. – 2004. – № 40-41, 42. – ст.492.

396 проекту ТК України натомість йдеться про те, що «суд може» замінити поновлення на роботі компенсацією; 3) крім того, суд, за ч. 3 ст. 396 проекту ТК України приймає рішення «з урахуванням обставин справи»; вирішуючи ж питання про мирову угоду суд враховує виключно наявність чи відсутність підстав для відмови у визнанні мирової угоди; 4) і, нарешті, за ч. 3 ст. 396 проекту ТК України суд «приймає рішення про виплату», тобто цивільна справа завершується рішенням суду; у випадку ж із мировою угодою суд постановляє ухвалу про закриття провадження у справі і, за клопотанням сторін, ухвалу про визнання мирової угоди.

Ще однією важливою відмінністю є те, що в разі застосування ч. 3 ст. 396 проекту ТК України фактично відбувається реалізації альтернативних охоронних прав та обов'язків; в свою чергу, права обов'язки, які виникають на підставі мирової угоди як правомірного юридичного акту вже не можуть бути визнані охоронними. Мирова угода, по суті, є юридичним фактом, що трансформує охоронні правовідносини, права та обов'язки за якими часто стають предметом мирової угоди, у регулятивні правовідносини особливого роду.

Наразі практика укладення мирових угод у справах про поновлення на роботі є доволі поширеною. Аналіз судової практики свідчить, що такі мирові угоди укладаються на умовах: 1) відмови працівника від вимог про поновлення на роботі та оплати вимушеного прогулу на умовах сплати роботодавцем грошової компенсації⁶; в окремих схожих угодах обумовлюється також зміна дати звільнення працівника на дату визнання мирової угоди⁷ та зміна підстави звільнення⁸; 2) відмови працівника від вимог щодо відшкодування моральної шкоди на умовах поновлення на роботі та оплати вимушеного прогулу⁹; 3) відмови працівника від вимог щодо оплати вимушеного прогулу на умовах поновлення на роботі¹⁰ або на умовах зобов'язання роботодавця укласти з працівником новий трудовий договір¹¹; 4) надання працівником згоди на

⁶ Ухвала Миколаївського районного суду Львівської області від 14.05.2014 у справі № 447/386/14-ц [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/38699407> ; Ухвала Печерського районного суду м. Києва від 12.07.2013 у справі № 757/10404/13-ц [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/32347673>

⁷ Ухвала Покровського районного суду Дніпропетровської області від 03.12.2014 у справі № 189/1732/14-ц [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/41737233>

⁸ Ухвала Комінтернівського районного суду м. Харкова від 25.06.2012 у справі № 2-3046/11 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/24900330> ; Ухвала Комінтернівського районного суду Одеської області від 25.04.2013 у справі № 1515/5150/12 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/30964055>

⁹ Ухвала Миронівського районного суду Київської області від 27.09.2011 у справі № 2/1017/176/11 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/18535588>

¹⁰ Ухвала Бориспільського міськрайонного суду Київської області від 26.03.2015 у справі № 359/2311/15-ц [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/43273283>

¹¹ Ухвала Котовського міськрайонного суду Одеської області від 23.08.2013 у справі № 505/910/13-ц [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/33648724>

переведення на іншу посаду з посади, на якій він поновлюється, на умовах оплати вимушеного прогулу та компенсації моральної шкоди¹² тощо.

Оскільки конструкція, передбачена ч. 3 ст. 396 проекту ТК України, не може бути визнана мировою угодою, ця норма та специфічні обмеження, що в ній містяться, втрачають всякий сенс. Працівник та роботодавець, які бажають, припустимо, узгодити виплату вимушеного прогулу та/або певної грошової компенсації, що є меншою, ніж середня заробітна плата за 12 місяців в обмін на відмову працівника від позовних вимог про поновлення на роботі, можуть укласти мирову угоду. Процесуальне законодавство визначає вичерпний перелік прямо чи опосередковано закріплених підстав для відмови у визнанні мирової угоди: 1) якщо мирова угода стосується не лише прав та обов'язків сторін та предмета позову; 2) якщо відсутня спільна згода сторін, виражена, зокрема, в їх спільній заяві, на укладення мирової угоди; 3) якщо представник будь-якої зі сторін обмежений у повноваженнях на укладення мирової угоди; 4) якщо одну із сторін представляє її законний представник, і його дії щодо укладення мирової угоди суперечать інтересам особи, яку він представляє; 5) якщо умови мирової угоди суперечать закону чи порушують права, свободи чи інтереси інших осіб (див. ст. 175 Цивільного процесуального кодексу України). І до описаного прикладу не можна застосувати жодної з цих підстав, включно з останньою, оскільки за сукупністю ознак конструкція, передбачена ч. 3 ст. 396 проекту ТК України, не може бути кваліфікована як мирова угода.

Вбачається кілька шляхів вирішення описаної проблеми неефективності ч. 3 ст. 396 проекту ТК України: 1) внести до законодавства однозначну вказівку на те, що конструкція, передбачена ч. 3 ст. 396 проекту ТК України, є специфічним різновидом мирової угоди (доведеться також внести до ч. 3 ст. 396 проекту ТК України редакційні правки щодо узгодження форми судового рішення із формою судового рішення – ухвалою – яка застосовується у випадку визнання мирової угоди); або на те, що мирова угода у справах про поновлення на роботі укладається із обов'язковим дотриманням ч. 3 ст. 396 проекту ТК України в частині розміру компенсації та збереження за працівником право на виплати, передбачені частинами першою та другою ст. 396 проекту ТК України. Такий шлях видається хибним, оскільки, враховуючи, що мирова угода – це в будь-якому разі результат вільного волевиявлення сторін – не слід, на нашу думку, позбавляти сторони (і передусім – працівника) можливості укласти мирову угоду на умовах, прийнятних для працівника, однак менш вигідних для нього, ніж передбачає ч. 3 ст. 396 проекту ТК України. Мирова угода активно застосовується та є дієвим засобом врегулювання трудових спорів, надаючи можливість гнучко підходити до компромісу сторін; 2) надати право кожній із сторін (як варіанти – лише працівникові або лише роботодавцеві) порушувати перед судом питання про заміну поновлення на роботі виплатою компенсації

¹² Ухвала Баглійський районний суд м. Дніпродзержинська від 30.12.2014 у справі № 207/2542/13-ц [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/42236233>

без згоди іншої сторони. Пропонуємо надати працівникові безумовне право відмови від поновлення на роботі на умовах виплату працівникові компенсації в розмірі, визначеному за домовленістю сторін, але не нижче середньої заробітної плати за 12 місяців, а також оплати вимушеного прогулу та супутніх вимог (компенсація моральної шкоди тощо). Можливість надання аналогічного права роботодавцеві, навіть за умови підвищення розмірів компенсації вважаємо за недоцільне, оскільки такий підхід суперечить соціальній орієнтації трудового на захист передусім права людини на працю.

На підставі викладеного вище пропонуємо:

1. частину 1 статті 396 проекту ТК України викласти в такій редакції:

«1. У разі незаконного звільнення працівника з роботи або переведення його на іншу роботу суд на вимогу працівника приймає рішення про поновлення його на попередній роботі та стягнення середньої заробітної плати за час вимушеного прогулу або різниці в заробітній платі за весь час виконання нижчеоплачуваної роботи, а також про стягнення середньої заробітної плати за період від дня звільнення до дня прийняття судом рішення у справі.»;

2. частину 3 статті 396 проекту ТК України викласти в такій редакції:

«3. У разі незаконного звільнення працівника суд за вимогою працівника замість поновлення на роботі приймає рішення про виплату працівникові компенсації в розмірі середньої заробітної плати за 12 місяців. При цьому за працівником зберігається право на виплати, передбачені частинами першою та другою цієї статті».

Вважаємо, що до прийняття Трудового кодексу України слід розглянути питання про включення відповідних положень до ст. 235 КЗпП України.

Черноус С.М.

*Київський національний університет імені Тараса Шевченка,
канд.юрид.наук, доцент,
доцент кафедри трудового права
та права соціального забезпечення*

ДО ПИТАННЯ ПРО УДОСКОНАЛЕННЯ ЗАКОНОДАВСТВА ПРО НАДУРОЧНІ РОБОТИ

Життя людини вимірюється часом, і значна його частина витрачається на роботу. Як відмічається у літературі, робочий час та час відпочинку взаємопов'язані та взаємовиключні явища.¹ Вказаний висновок обумовлений тим, що час відпочинку (у найширшому розумінні цього поняття) – це весь час, який знаходиться за межами робочого.

¹ Советское трудовое право: Учебник / В.С. Андреев, С.А. Голощапов, А.И. Шебанова и др.: Под ред. В.С. Андреева, В.Н. Толкуновой. – 4-е изд., исправ. и доп. – М.: Высш. шк., 1987. – С. 258.