

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ УКРАЇНИ
ЧОРНОМОРСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ПЕТРА МОГИЛИ**

Підгорна Альона Олександрівна

УДК 349.22: [347.99:331.106.26

**ОСОБЛИВОСТІ РОЗГЛЯДУ ІНДИВІДУАЛЬНИХ ТРУДОВИХ
СПОРІВ У СУДАХ**

АВТОРЕФЕРАТ

роботи на здобуття освітнього ступеня «Магістр»
спеціальність 081 «Право»

**Науковий керівник: к.н.ю., доцент
Валецька О.В**

**Рецензент: к.н.ю., доцент б.в.з.
Панченко С.С.**

Миколаїв – 2019

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми. Конституція України проголосила Україну не лише правовою державою, а й закріпила принцип верховенства права, який, не зважаючи на різні тлумачення його змісту, означає забезпечення законності у суспільстві, правопорядок та дотримання прав громадян. Однак, на жаль, соціально-трудові права громадян нерідко порушуються.

Незважаючи на значну роботу, виконану державою щодо забезпечення конституційних прав громадян, ситуація щодо дотримання конституційних гарантій трудових прав громадян, особливо в частині забезпечення гідної праці, залишається однією з найактуальніших проблем в Україні. Це породжує бідність серед працюючих, спричиняє масову трудову міграцію та руйнування трудового потенціалу, втрату конкурентоспроможності національної економіки.

Зниження соціальних гарантій, масові порушення трудового законодавства, невідповідність нормативно-правової бази нинішнім суспільним відносинам негативно позначаються на соціально-трудовах взаємовідносинах між працівниками, роботодавцями та державою, що спричиняє виникнення трудових спорів. Нестабільність становища працівників, їх фактична залежність від роботодавця, наявність такого негативного фактору як затримка із виплатою заробітної плати особливо загострюють проблему трудового спору. Це призводить до протестів працівників різних галузей народного господарства, в тому числі до застосування крайньої форми вирішення трудових спорів – страйків.

Із посиленням ринкових процесів в економіці та послабленням контролюючої функції держави щодо трудових відносин, роботодавці все частіше порушують трудові права працівників. А наслідками таких порушень стає виникнення конфліктних ситуацій на рівні підприємства, галузі, регіону. Однак більшість трудових конфліктів є індивідуальними, які за роки незалежності нашої держави збільшилися, а загальна кількість справ в судах за позовами громадян щодо порушення їх трудових прав зростає. Необхідно зауважити, що більшість

позовів судами задовольняються, однак судовий захист в сучасний період характеризується низкою негативних ознак: це низький рівень виконання судових рішень, недосконалість процесуального законодавства, відсутність єдиної позиції щодо вирішення аналогічних справ.

Ступінь досліджуваності теми. До аналізу особливостей розгляду судам трудових спорів зверталася науковці та практики в галузі цивільного та трудового права. Особливої уваги потребують наукові праці таких учених, як Н.Б. Болотіна, В.О. Непочатих, І.В. Дашутін, М.І. Іншин, О.А. Шурин, С.В. Лозовий, В.М. Дейнека та інші. Проте ця проблема не втратила своєї актуальності, що й зумовлює необхідність проведення даного комплексного дослідження.

Мета і завдання дослідження.

Метою даної роботи є визначення особливостей розгляду судами індивідуальних трудових спорів в Україні в сучасний період на основі комплексного аналізу теоретичних положень, національного законодавства.

Для досягнення поставленої мети необхідно виконати наступні завдання:

- дослідити основні етапи становлення та розвитку законодавства про розгляд трудових спорів в Україні;
- розкрити поняття, ознаки та причини виникнення трудових спорів;
- класифікувати трудові спори;
- дослідити процесуальні особливості вирішення індивідуальних трудових спорів в судах загальної юрисдикції;
- охарактеризувати значення рішень Конституційного Суду України, Постанов Пленуму Верховного Суду України та висновків Верховного Суду України при розгляді індивідуальних трудових спорів;
- визначити особливості розгляду індивідуальних трудових спорів щодо поновлення на роботі;
- охарактеризувати особливості розгляду індивідуальних трудових спорів щодо захисту заробітної плати та відшкодування матеріальної відповідальності.

Об'єктом дослідження є суспільні відносини, що виникають при вирішенні трудових спорів.

Предметом дослідження є особливості розгляду індивідуальних трудових спорів в судах.

Методологічна основа дипломної роботи. Під час наукового дослідження використовувались загальнонаукові та спеціальні методи пізнання. За допомогою діалектичного розглянуто поняття "трудовий спір" в єдності та взаємозв'язку з іншими видами конфліктів (підрозділ 1.2). За допомогою історичного методу досліджувався розвиток законодавства про розгляд трудових спорів (підрозділ 1.1). Метод тлумачення надав змогу проаналізувати зміст поняття судовий прецедент (підрозділ 2.2). Метод аналізу та синтезу застосовано під час дослідження особливостей вирішення окремих категорій трудових спорів (розділ 3). Використання формально-логічного дозволило виявити недосконалість, багатозначність та суперечливість нормативно-правової бази щодо вирішення індивідуальних трудових спорів (підрозділи 3.1; 3.2). Порівняльно-правовий було використано в процесі аналізу положень національного законодавства щодо вирішення трудових спорів в різні періоди історії нашої держави (підрозділи 2.2.; 2.3; 3.1; 3.2; 3.3)

Практичне значення отриманих результатів. Отримані в результаті дослідження висновки можуть використовуватися при подальших наукових пошуках передумов для визнання судового прецеденту джерелом права, з метою його законодавчого закріплення.

Апробація результатів дослідження. Результати магістерського дослідження були представлені та апробовані у вигляді статті: «Особливості розгляду індивідуальних трудових спорів у судах» («Могилянські читання – 2018: Досвід та тенденції розвитку суспільства в Україні: глобальний, національний та регіональний аспекти» XXI Всеукраїнська науково-методична конференція).

Структура магістерської роботи. Магістерська робота складається зі вступу, трьох розділів (семи підрозділів), висновків та списку використаної

літератури. Кількість сторінок – 112, основного тексту - 101. Кількість використаних джерел –89.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У **Вступі** обґрунтовано актуальність теми дослідження. Характеризується стан її наукової розробки, досліджуються мета, основні завдання, об'єкт, предмет, методологічні засади дослідження. Вказується ступінь апробації результатів дослідження та наявність публікацій за темою.

Розділ 1. «Історико-теоретичний аспект інституту трудових спорів» складається з трьох підрозділів. У ньому досліджуються історико-правові передумови становлення та розвитку законодавства про розгляд трудових спорів в Україні.

У підрозділі 1.1. «Становлення законодавства про розгляд трудових спорів в Україні» встановлено, що законодавство щодо розгляду трудових спорів у різні історичні періоди в нашій державі розвивалося від повного невизнання державою спорів у сфері праці, до побудови цілісної системи вирішення трудових спорів, у першу чергу, у судах. Крім того, протягом різних історичних періодів були прийняті різні за юридичною силою нормативні акти, обмежувався доступ працівників до суду, створювалися спеціалізовані інстанції, відбувалося віднесення трудових спорів до цивільної юрисдикції та закріплення на законодавчому рівні матеріальних та процесуальних особливостей розгляду судами індивідуальних трудових спорів.

У підрозділі 1.2. «Поняття, ознаки, причини виникнення трудових спорів» було зазначено, що незважаючи на відсутність єдиного підходу щодо визначення трудових спорів та відсутність законодавчого закріплення такого визначення, більшість науковців встановлюють, що ознаками, що характеризують трудовий конфлікт, є сторони конфлікту – працівник або об'єднання працівників та роботодавець або орган, що представляє інтереси роботодавців на відповідному рівні; наявність розбіжності інтересів сторін; предметом

розбіжностей є встановлення нових або зміна існуючих умов праці; вирішення розбіжностей переважно самими сторонами у примирно-третейському порядку відповідно до передбачених законодавством процедур. Ми вважаємо, що найбільш повним буде наступне визначення індивідуального трудового спору - це розбіжності, які виникають між працівником та роботодавцем з питань застосування нормативних актів про працю, колективного договору, угоди, а також умов трудового договору, які не врегульовані ними під час безпосередніх переговорів і про які заявлено в орган з розгляду індивідуальних трудових спорів.

У підрозділі 1.3. «Класифікація трудових спорів» встановлено, що класифікацію трудових спорів можна проводити за різними критеріями, серед яких є наступні: за суб'єктом спору поділяються на індивідуальні та колективні; залежно від виду правовідносин - спору, що виникають із трудових відносин, соціально-партнерських, відносин щодо працевлаштування тощо; за об'єктом трудові спору бувають щодо укладення трудового договору, з питань оплати праці, щодо відповідальності сторін трудових відносин, з питань припинення трудового договору; за юрисдикційним органом - спору, що розглядаються в судах, в порядку арбітражно-третейської процедури примирними комісіями та трудовими арбітражами, спору, що розглядаються в особливому порядку.

Розділ 2. «Загальні процесуальні вимоги до розгляду індивідуальних трудових спорів у судах» складається з двох підрозділів та спрямований на дослідження процесуальних особливостей вирішення індивідуальних трудових спорів.

У підрозділі 2.1. «Особливості розгляду індивідуальних трудових спорів в судах загальної юрисдикції» проаналізовано особливості трудових спорів, які розглядаються судами за загальними правилами позовного провадження, встановлено, що дані спору мають деякі процесуальні особливості, це стосується строків звернення до суду за вирішенням трудового спору, підсудності трудових спорів, судових витрат, доказування в суді у трудових справах тощо. Для трудових спорів встановлена альтернативна підсудність. Тобто, позови, що

виникають з трудових відносин, можуть подаватися як за місцем перебування відповідача, так і за місцем проживання позивача.

Особливістю розгляду трудових спорів в судах є те, що визначене особливе коло представників. За загальним правилом ст. 60 ЦПК представниками в суді можуть бути адвокат або законний представник, однак ч. 2 цієї статті визначає, що під час розгляду спорів, що виникають з трудових відносин, а також справ у малозначних спорах (малозначні справи) представником може бути особа, яка досягла вісімнадцяти років, має цивільну процесуальну дієздатність,

У підрозділі 2.2. «Значення рішень Конституційного Суду України, Постанов Пленуму Верховного Суду України та висновків Верховного Суду України при розгляді індивідуальних трудових спорів» встановлено, що судова практика відіграє значну роль не тільки у правозастосовчій практиці, але й у вдосконаленні та реформуванні трудового законодавства, і у цьому аспекті важливу роль відіграють рішення Конституційного Суду України та Постанови Пленуму Верховного Суду України. При здійсненні правосуддя суди захищають гарантовані Конституцією та трудовим законодавством права та інтереси найманих працівників і роботодавців у нових соціально-економічних умовах. Рішення Верховного Суду України, прийняті за результатами розгляду заяв про перегляд судового рішення з підстав, передбачених п.1 ч.1 ст. 355 ЦПК України, фактично закладають підвалини для формування у нашій державі нової форми джерел - судового прецеденту, оскільки не лише тлумачать окремі законодавчі норми у сфері трудового права, але, в окремих випадках, такі норми створюють, заповнюючи прогалини у трудовому праві.

Розділ 3. «Особливості розгляду окремих категорій індивідуальних трудових спорів» складається з двох підрозділів, які спрямовані на дослідження особливостей розгляду окремих категорій індивідуальних трудових спорів

У підрозділі 3.1. «Розгляд індивідуальних трудових спорів щодо поновлення на роботі» досліджено підстави розірвання трудового договору за ініціативою роботодавця за тими категоріями справ, які частіше всього стають підставою звернення до суду. Було встановлено, що найбільш резонансними є

справи про поновлення на роботі з підстав звільнення за ініціативою роботодавця - п.1, 2, 3, 7, 8 ст. 40 КЗпП.

У підрозділі 3.2. «Характеристика розгляду індивідуальних трудових спорів щодо захисту заробітної плати та відшкодування матеріальної відповідальності» встановлено, що трудові спори у сфері оплати праці поділяються на групи, залежно від порушення основних прав працівників у цій сфері: захист від дискримінації у сфері оплати праці; забезпечення підвищення реального змісту заробітної плати, що здійснюється за допомогою її індексації та компенсації працівникові втрати її частини у зв'язку із затримкою виплати. Встановлено, що межі матеріальної відповідальності диференціюються залежно від форми вини працівника, характеру допущеного ним порушення своїх обов'язків, виду майна, якому заподіяна шкода, та трудової функції, яка виконується працівником. Визначено, що найчастіше в судах розглядають справи про притягнення працівника до повної або підвищеної матеріальної відповідальності.

ВИСНОВКИ

На основі проведеного наукового дослідження та поставлених завдань можна зробити наступні висновки:

1. Огляд законодавства України щодо вирішення трудових спорів дозволяє зробити висновок, що воно розвивалося від повного невизнання державою трудових спорів до побудови цілісної системи вирішення трудових спорів, у першу чергу, у судах. Ще однією особливістю в історичному контексті вирішення трудових спорів є наявність протягом різних історичних періодів різних за юридичною силою нормативно-правових актів, певні обмеження доступу працівників до суду, створення спеціалізованих інстанцій з ідеологічною спрямованістю, віднесення трудових спорів до цивільної юрисдикції та закріплення на законодавчому рівні матеріальних та процесуальних особливостей розгляду судами індивідуальних трудових спорів. І хоча на законодавчому рівні

первинним органом розгляду індивідуальних трудових спорів була і залишається комісія з трудових спорів (КТС) на підприємстві, установі та організації, однак з прийняттям Конституції працівники можуть безпосередньо звернутися до суду за захистом своїх права та інтересів. Оскільки у проекті Трудового кодексу КТС залишається первинним органом, пропонуємо вилучити таку норму, оскільки вважаємо її залишком ідеологічної концепції трудового права радянської епохи.

2. Аналіз наукових поглядів, судової практики та пропозицій практиків надав можливість виокремити основні ознаки трудових спорів: предметом є розбіжності щодо невиконання, порушення, неправильного застосування однією із сторін трудових відносин норм трудового законодавства (умов трудового договору або актів соціального діалогу); ці розбіжності не були вирішені учасниками шляхом безпосередніх переговорів; неврегульовані розбіжності були передані на розгляд певному юрисдикційному органу; розбіжності мають стійкий і, як правило, тривалий характер. Індивідуальний трудовий спір можна визначити як розбіжності, які виникають між працівником та роботодавцем з питань застосування нормативних актів про працю, колективного договору, угоди, а також умов трудового договору, які неврегульовані ними під час безпосередніх переговорів і про які заявлено в орган з розгляду індивідуальних трудових спорів. Причиною виникнення трудових спорів необхідно вважати негативні чинники, які викликають різну оцінку сторонами спору порядку здійснення ними своїх суб'єктивних трудових прав чи виконання трудових обов'язків. Ці причина можна поділити на суб'єктивні та об'єктивні. До перших відносять низький рівень правової свідомості та культури, правової грамотності. До об'єктивних - причини організаційно-правового характеру та організаційно-господарського характеру.

3. Індивідуальні трудові спори про права виникають у зв'язку із застосуванням норм законів, інших нормативних актів, колективних договорів та угод, вони є результатом порушення трудових прав працівника, заподіяння шкоди майну, а також певного припущення про порушення прав з боку роботодавця. Індивідуальні трудові спори про інтереси виникають з приводу встановлення нових або зміну існуючих умов праці, тому предметом мають не наявні, а

майбутні права та обов'язки сторін, а порушення трудових прав не відбувається, мова йде про законні інтереси сторін. Тому в основі класифікації індивідуальних трудових спорів може бити покладений саме цей критерій. За суб'єктним критеріями спори поділяються на індивідуальні та колективні; залежно від виду правовідносин - спори, що виникають із трудових відносин, соціально-партнерських, відносин щодо працевлаштування тощо; за об'єктом трудові спори бувають щодо укладення трудового договору, з питань оплати праці, щодо відповідальності сторін трудових відносин, з питань припинення трудового договору; за юрисдикційним органом - спори, що розглядаються в судах, в порядку арбітражно-третейської процедури примирними комісіями та трудовими арбітражами, спори, що розглядаються в особливому порядку. Встановлення класифікації трудових спорів має важливе теоретичне та практичне значення, зокрема для встановлення підвідомчості трудових спорів, і, як наслідок, вирішення трудових спорів з дотриманням матеріальних та процесуальних норм у розумні строки. У магістерській роботі ми аналізували індивідуальні трудові спори, які розглядаються судами, виникають з питань порушення трудових прав або у разі відмови у задоволенні законних інтересів, однак у більшості випадків - конфлікти права.

4. Право на судовий захист – це одна із найважливіших гарантій охорони трудових прав працівників. Реалізація працівниками права на захист своїх трудових прав та інтересів включає: оцінку обставин та характеру порушення; вибір відповідної форми захисту; вибір способу захисту, який здійснюється в межах відповідної форми. Захист трудових прав працівників являє собою сукупність юрисдикційних та не юрисдикційних форм, а також процесуальних, процедурних та організаційних, матеріально-правових заходів щодо поновлення порушених прав, припинення порушень законодавства про працю. Спори, що виникають із трудових правовідносин, розглядаються судами за загальними правилами позовного провадження, але мають деякі процесуальні особливості, що стосуються строків звернення до суду за вирішенням трудового спору, підсудності трудових спорів, судових витрат, доказування в суді у трудових

справах тощо. Кодексом законів про працю визначені наступні особливості розгляду індивідуальних трудових спорів. По-перше, при винесенні відповідного рішення про поновлення на роботі орган, який розглядає трудовий спір, одночасно приймає рішення про виплату працівникові середньої заробітної плати за час вимушеного прогулу або різниці в зарплаті за час виконання нижче оплачуваної роботи, але не більш як за один рік. По-друге, у разі визнання формулювання причини звільнення неправильним або таким, що не відповідає трудовому законодавству, у тих 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 трудового законодавства та з посиланням на відповідну статтю закону. По-третє, у разі затримки видачі трудової книжки з вини роботодавця працівникові виплачується середня заробітна плата за весь час вимушеного прогулу. По-четверте, 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, суд одночасно приймає рішення про нарахування та виплату такому працівникові заробітку у розмірі не нижче середньої заробітної плати. По-п'яте, рішення про поновлення на роботі незаконно звільненого або переведеного на іншу роботу працівника, прийняте органом, який розглядає трудовий спір, підлягає негайному виконанню. Для трудових спорів встановлена альтернативна підсудність. Тобто, позови, що виникають з трудових відносин, можуть подаватися як за місцем перебування відповідача, так і за місцем проживання позивача. Особливістю розгляду трудових спорів в судах є те, що визначене особливе коло представників. За загальним правилом ст. 60 ЦПК представниками в суді можуть бути адвокат або законний представник, однак ч. 2 цієї статті визначає, що під час розгляду спорів, що виникають з трудових відносин, а також справ у малозначних спорах (малозначні справи) представником може бути особа, яка досягла вісімнадцяти років, має цивільну процесуальну дієздатність, за

винятком осіб, визначених ст. 61 ЦПК. До введення в дію Закону України "Про судовий збір" звільнялися позивачі за подання позовів про стягнення заробітної плати, поновлення на роботі та інших вимог, які впливали з трудових прав. Тобто на сьогоднішній день вбачаємо звуження переліку підстав, що ми вважаємо не обґрунтованим, пропонуємо повернути попередню редакцію.

5. Згідно з п. 1, 2 ст. 150 Конституції України, до повноважень Конституційного Суду належить вирішення питань про відповідність Конституції України законів; офіційне тлумачення Конституції України. Керівні роз'яснення, що приймаються Пленумом Верховного Суду України, містять судові тлумачення норм трудового права, орієнтують судову практику на правильне, однозначне застосування положень трудового законодавства. П. 5 ст. 403 Цивільного процесуального кодексу закріпив норму, відповідно до якої суд, який розглядає справу в касаційному порядку у складі колегії або палати, має право передати справу на розгляд Великої Палати Верховного Суду, якщо дійде висновку, що справа містить виключну правову проблему і така передача необхідна для забезпечення розвитку права та формування єдиної правозастосовної практики. До внесення відповідних змін серед джерел права взагалі, трудового права зокрема, особливе місце належало судовому прецеденту, яких почав формуватися на підставі висновків Верховного Суду України, викладених в постановках, ухвалених за результатами розгляду заяв про перегляд судових рішень з підстав, передбачених п.1, 2 ч. 1 ст. 355 ЦПК. Ці висновки і на сьогоднішній день відіграють провідну роль у правозастосовній практиці. Оскільки Велика Палата ще не почала здійснювати свої повноваження, судді та юристи-практики використовують при вирішенні юридичних колізій вищезазначені висновки Верховного Суду, постанови Пленуму Верховного Суду України.

6. Відповідно до Реєстру судових рішень трудові спори розподілені на три категорії. До першої відносяться спори про поновлення на роботі та виплати середньої заробітної плати за час вимушеного прогулу, друга - виплати заробітної плати, а третя - справи щодо відшкодування матеріальної шкоди, заподіяної працівниками підприємству, установі та організації. Серед першої категорії справ

найбільш резонансними є справ про поновлення на роботі з підстав звільнення за ініціативою роботодавця - п.1, 2, 3, 7, 8 ст. 40 КЗпП. Власник є таким, що належно виконав всі вимоги щодо працевлаштування вивільненого працівника, якщо запропонував йому наявну на підприємстві роботу, тобто вакантну посаду чи роботу за відповідною професією або спеціальністю, чи іншу вакантну роботу, яку працівник може виконувати з урахуванням його освіти, кваліфікації, досвіду тощо. Судова практика свідчить про протилежне. Звільнити працівника за п. 2 ст. 40 КЗпП у зв'язку з виявленою невідповідністю займаній посаді за станом здоров'я можна при дотриманні в сукупності наступних умов: працівник за станом здоров'я не справляється із трудовими обов'язками (при цьому відсутня провина працівника в неналежному виконанні обов'язків); продовження даної роботи протипоказано працівникові за станом здоров'я й подальше продовження роботи створює загрозу для його життя й здоров'я; через стан здоров'я подальше виконання працівником трудових обов'язків створює небезпеку для членів трудового колективу, або громадян, яких обслуговує працівник. При звільненні працівника з підстав, передбачених п. 3 статті 40 КЗпП, роботодавець повинна навести конкретні факти допущеного ним невиконання обов'язків, зазначити, коли саме вони мали місце, які проступки вчинив працівник після застосування до нього стягнення та коли. За загальним правилом звільнення працівника за п. 7 можливе незалежно від того, чи застосовувались до працівника раніше заходи дисциплінарного або громадського стягнення. Пункт 8 статті 40 КЗпП дає роботодавцеві право звільнити працівника у разі скоєння ним за місцем роботи розкрадання майна роботодавця. Форма власності та розмір украденого, а також спосіб розкрадання при цьому не мають значення. Звільнення можливе і при дрібному розкраданні. Найбільш дискусійним серед додаткових підстав розірвання трудового договору за ст. 41 КЗпП є пункт 5 - припинення повноважень посадових осіб. Аналіз законодавства та судової практики дозволяє зробити висновок, що головним критерієм віднесення особи до кола посадових осіб є наявність в неї організаційно-розпорядчих або господарсько-розпорядчих функцій.

7. Трудові спори про виплату заробітної плати поділяються на групи, залежно від порушення основних прав працівників у цій сфері: захист від дискримінації у сфері оплати праці; забезпечення підвищення реального змісту заробітної плати, що здійснюється за допомогою її індексації та компенсації працівникові втрати її частини у зв'язку із затримкою виплати. Ч. 2 ст. 233 КЗпП встановила виняток щодо встановлених нею строків звернення до суду за вирішенням трудових спорів у разі порушення законодавства про оплату праці – без обмеження будь-яким строком. Однак вважаємо за доцільне встановити строк позовної давності для спорів про порушення законодавства про оплату праці, оскільки необмежений термін негативно вплине на збирання та надання доказів, тому пропонуємо викласти у наступній редакції - строк звернення у разі порушення законодавства про оплату праці - три роки з моменту, коли працівник дізнався або повинен був дізнатися про порушення своїх прав у сфері оплати праці. Частина 2 ст. 434 проекту Трудового кодексу України зазначає, що не обмежуються певним строком звернення працівників до суду із заявами про стягнення нарахованої, але своєчасно не виплаченої працівникові заробітної плати, гарантійних і компенсаційних виплат. Поняття "належна заробітна плата" та "нарахована заробітна плата" відрізняються змістовно. Якщо роботодавець не нарахував заробітну плату, належну працівникові, то за змістом ч. 1 ст. 434 проекту строк звернення обмежується трьома роками, що значно звужує права працівника. Тому вважаємо за необхідне змінити у ч. 2 ст. 434 словосполучення "нарахованої, але своєчасно не виплаченої працівникові заробітної плати" на "належну працівникові заробітну плату". У КЗпП межі матеріальної відповідальності диференціюються залежно від форми вини працівника, характеру допущеного ним порушення своїх обов'язків, виду майна, якому заподіяна шкода, та трудової функції, яка виконується працівником. Передбачено у КЗпП такі основні види: обмежена, повна, підвищена (кратна). Основним видом відповідальності є обмежена, обсяг якої зумовлений розміром заподіяної шкоди, однак обмежується середньомісячним заробітком працівника. Найчастіше в судах розглядають справи про притягнення працівника до повної або підвищеної матеріальної відповідальності. Випадки першої передбачені у ст. 134 КЗпП, цей перелік є

вичерпанім. Згідно із ч. 2 ст. 130 КЗпП умовами настання матеріальної відповідальності працівника вважають: пряма дійсна шкода; протиправна поведінка працівника; вина в діях або бездіяльності; прямий причинний зв'язок між протиправною поведінкою та винною дією/бездіяльністю працівника, та шкодою, яка настала. Суди при розгляді справ щодо притягнення працівників до матеріальної відповідальності будь-якого виду повинні встановлювати наявність всіх зазначених умов настання матеріальної відповідальності. Суддя незалежно від обставин справи має, зокрема, вирішити питання про подання сторонами або про витребування: 1) даних бухгалтерського обліку й інших документів про наявність і розмір прямої дійсної шкоди - матеріалів інвентаризації, актів ревізії тощо; 2) доказів про винне порушення працівником обов'язків за трудовим договором і наявність причинного зв'язку між його протиправною поведінкою і шкодою, яка наступила, час її виявлення, пояснень працівника, актів і доповідних записок службових осіб, матеріалів службових перевірок, вироку суду чи постанови органу розслідування, наказу за результатами перевірки даного випадку, висновків компетентних органів або експертизи про допущені порушення і причин шкоди, документів про коло трудових обов'язків працівника; 3) інших доказів, які мають значення для визначення виду матеріальної відповідальності і розміру сум, що підлягають стягненню, - договору про повну індивідуальну чи колективну матеріальну відповідальність, довіреності чи іншого разового документа на одержання під звіт матеріальних цінностей тощо.

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДОСЛІДЖЕННЯ:

1. Підгорна А.О. Особливості розгляду індивідуальних трудових спорів у судах. *Українська молодь для сталого майбуття України: Університетська молодь для сталого майбуття України: матеріали XXI Всеукраїнської науково-практичної конференції Могиллянські читання - 2018: Досвід та тенденції розвитку суспільства в Україні: глобальний, національний та регіональний аспекти. (Миколаїв 17-18 листопада 2018 року). Миколаїв: Вид-во: ЧНУ ім. Петра Могили, 2019.*

АНОТАЦІЇ

Підгорна А.О. Особливості розгляду індивідуальних трудових спорів у судах.-Робота на здобуття освітнього ступеня «Магістр» за спеціальністю 081 «Право» - Чорноморський національний університет імені Петра Могили, Миколаїв, 2019.

В даному дослідженні розкрито й проаналізовано особливості розгляду судом справ, що виникають з індивідуальних трудових спорів, зокрема справ про присудження працівникові нарахованої та невиконаної заробітної плати, поновлення на роботі незаконно звільненого або переведеного на іншу роботу працівника, а також відшкодування шкоди при притягненні працівника до матеріальної відповідальності. Із посиленням ринкових процесів в економіці та послабленням контролюючої функції держави щодо трудових відносин, роботодавці все частіше порушують трудові права працівників. Як наслідок, загальна кількість справ в судах за позовами громадян щодо порушення їх трудових прав зростає. Більшість позовів працівників судами задовольняються, однак судовий захист в сучасний період характеризується низкою негативних ознак: це низький рівень виконання судових рішень, недосконалість процесуального законодавства, відсутність єдиної позиції щодо вирішення аналогічних справ. Це і зумовлює актуальність наукового пошуку.

Ключові слова: індивідуальні трудові спори, негайне виконання судового рішення, матеріальна і моральна шкода, строки, захист порушених прав, позов.

SUMMARY

Pidhorna A.O Features of consideration of individual labor disputes in courts. - Work on obtaining an educational degree "Master" in specialty 081 "Law" - Petro Mohyla Black Sea National University, Nikolaev, 2019.

In this study, the peculiarities of court consideration of cases arising out of individual labor disputes, in particular, cases of awarding a worker to accrued and unpaid wages, renewal of the work illegally dismissed or transferred to another work of the employee, as well as compensation for damage to the employee to the material responsibility. With the strengthening of market processes in the economy and the weakening of the state's control over labor relations, employers increasingly violate labor rights of employees. As a result, the total number of cases in the courts for the claims of citizens for violating their labor rights is increasing. Most claims of court employees are met, however, judicial protection in the modern period is characterized by a number of negative features: this is a low level of execution of court decisions, imperfection of procedural legislation, the absence of a common position on the solution of similar cases. This determines the relevance of scientific research.

Key words: individual labor disputes, immediate execution of a court decision, material and moral damage, terms, protection of violated rights, lawsuit.