

ТРУДОВЕ ПРАВО, ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ**БУРИМА К. В.,**

студентка II курсу Навчально-наукового інституту права та інноваційної освіти
(Дніпропетровський державний університет внутрішніх справ)

УДК 349.2

DOI <https://doi.org/10.32842/2078-3736/2022.3.14>**ІНДИВІДУАЛЬНІ ТРУДОВІ СПОРИ**

У статті на основі норм Законодавства України та доктрини трудового права досліджуються питання дефініцій індивідуальних трудових спорів, органів з їх розгляду та вирішення. У науці трудового права України не розроблена належною мірою концепція індивідуальних трудових спорів, органів з їх розгляду та вирішення, що, природно, обумовлює проблеми у застосуванні відповідних норм трудового законодавства, інших нормативних правових актів, що містять норми трудового права, колективних договорів, угод, локальних нормативних актів, трудових договорів. Мета дослідження – це вдосконалення концепції індивідуальних трудових спорів та органів з їх розгляду та вирішення для підвищення ефективності їх правового регулювання. Досягнення поставленої мети необхідно вирішити такі: 1) виявити характерні ознаки індивідуальних трудових спорів, конфліктів та розбіжностей; 2) визначити поняття індивідуальних трудових спорів; 3) дати системний аналіз органів щодо їх розгляду та вирішення. Об'єкт дослідження – відносини з розгляду та вирішення індивідуальних трудових спорів; предмет – норми трудового права України про індивідуальні трудові спори, теоретичні положення представників науки трудового права на тему дослідження. Наукова новизна роботи – на основі теоретичних конструкцій та положень Конституції України, Трудового кодексу України, Цивільного кодексу України досліджуються фундаментальні питання та проблеми розгляду та вирішення індивідуальних трудових спорів у сучасних соціально-економічних умовах. Сформульовані теоретичні положення та висновки розвивають концептуальну модель розгляду та вирішення індивідуальних трудових спорів, послужать основою для подальших досліджень у цій галузі та можуть бути використані у роботі з удосконалення Трудового кодексу та інших нормативних правових актів, що містять норми трудового права.

Ключові слова: *індивідуальні трудові спори, правові теоретичні визначення, органи по їх розгляду та вирішенню, захист трудових прав.*

Buryma K. V. Individual labor disputes

Based on the norms of Ukrainian legislation and labor law doctrine the article investigates the deficiencies of individual labor disputes, bodies for their consideration and resolution. In the Ukrainian labor law science has not adequately developed the concept of an individual labor disputes, bodies for their consideration and resolution, which, naturally, causing problems in implementation of the relevant standards of labor legislation, other legal acts containing labor law standards, collective bargaining agreements, agreements, local regulations, employment contracts. The goal of the research – improving the concept of individual labor disputes and bodies for



their consideration and decision to increase the efficiency of their legal regulation. To achieve this goal it is necessary to solve the following: 1) to identify the characteristics of individual labor disputes, conflicts and disagreements; 2) to define the concept of individual labor disputes; 3) to provide a systematic analysis of the bodies for their consideration and resolution. The research object is the relations between the examination and resolution of individual labor disputes; the subject matter is the Ukrainian labor law provisions on individual labor disputes, theoretical positions of the labor law science representatives on the topic of the research. Scientific novelty of the work – on the basis of theoretical constructions and provisions of the Constitution of Ukraine, the Labor Code of Ukraine and the Civil Code of Ukraine the fundamental fundamental questions and problems of examination and resolution of individual labor disputes in the present social and economic conditions are investigated. The formulated theoretical positions and findings develop a conceptual model of consideration and resolution of individual labor disputes, provide the basis for further research in this area and can be used to improve the Labor Code and other regulatory legal acts containing labor law standards.

Key words: *individual labor district, legal theoretical responsibilities, organizations on labor district, labor rights requirements.*

Вступ. Захист трудових прав працівника та колективних інтересів працівників організацій (підприємств) набуває все більшого значення у зв'язку з проблемами, що накопичилися за роки реформування економіки. Спад виробництва, взаємні неплатежі організацій, недостатнє зростання нових робочих місць, інші негативні чинники нестабільного стану економіки деформують становлення ринку праці, породжують зростання безробіття. Багато роботодавців виявилися не готовими до тих змін, які відбуваються у сфері застосування праці. Їхнє прагнення знизити витрати на працю нерідко супроводжуються порушенням трудових прав та колективних інтересів працівників. Працівники зі свого боку зацікавлені у підвищенні оплати праці та своєчасному отриманні заробітної плати, дотриманні їх трудових прав, соціальних гарантій, повазі та обліку колективних інтересів [2, с. 14].

Зіткнення суперечливих інтересів роботодавця і працівників чи порушення керівником (адміністрацією) трудових прав працівника нерідко породжують розбіжності з-поміж них, переростають у трудові суперечки – серед них індивідуальні.

Виклад основного матеріалу. Причинами індивідуальних трудових спорів, як правило, є порушення трудових прав працівника за підпорядкуванням роботодавця, що діє від його імені керівником (керівництвом). Зазначені протиправні дії можуть бути наслідком відсутності правових або особистих правових знань через недбалість керівника (керівника) щодо дотримання законодавства про працю, умов колективних договорів, інших угод та інших договорів. трудовий договір працівника. Індивідуальний профспілковий спір може виникнути через незнання працівником законодавства, його свідомої вини у зв'язку з відмовою керівника від вчинення юридичних позовів. Може бути й інша ситуація, коли недобросовісний працівник знає, що він правий, але намагається якось оскаржити претензію керівника.

Вона часто відрізняється від причин індивідуальних трудових конфліктів об'єктивними факторами та умовами, що призводять до таких конфліктів. Можуть бути недоліки у виробництві та діяльності певної організації (фірми) або окремі неточності чи лазівки в трудовому законодавстві.

Сучасний рівень розвитку Української держави, наявність плюралізму форм власності на засоби виробництва, активне формування ринкової економіки, що потребує децентралізації правового регулювання трудових відносин, і чому вони існують, є умовами для розриву між роботодавцями та працівниками. Тому правове регулювання виробничих конфліктів і спорів потребує нового концептуального підходу.

Пропагуючи трудове право, необхідно виходити з того, що демократична та конституційна соціальна держава має виконувати безумовну захисну функцію, зокрема ство-



рення надійного механізму захисту прав та законних інтересів суб'єктів господарювання [11, с. 367]. У сучасних умовах місцеве законодавство має передбачати передовий механізм вирішення індивідуальних трудових спорів і спорів з характеристиками ефективності, об'єктивності, гнучкості, професіоналізму, соціальної справедливості, процесуальної рівності сторін або трудових спорів. На сьогоднішній день національний механізм вирішення трудових спорів та трудових спорів не повністю відповідає встановленим критеріям з таких причин: окремі спори та інститути вирішення спорів в українському трудовому праві не є чітко розробленими та деталізованими; понятійний апарат непослідовний; є неузгодженість окремих нормативних актів та значні правові прогалини в процесі організації вирішення трудових спорів; правова природа трудових і трудових спорів у законодавстві не відображена [11, с. 449].

Розробка нового механізму вирішення індивідуальних трудових спорів і спорів, що відповідає сучасним умовам економічного розвитку України, потребує ґрунтовного історико-правового аналізу та врахування деталей процедури в країнах з розвинутою ринковою економікою.

Предметом трудового права є товариські та близькі стосунки (похідні від праці). Між суб'єктами можуть виникнути розбіжності щодо регулювання цих відносин. Це може бути, наприклад, суперечка між працівником та керівництвом підприємства, органу чи організації щодо накладення санкції чи звільнення, або розбіжність між керівництвом і персоналом щодо виконання певних договірних зобов'язань [5].

Господарський спір завжди переростає в господарський, і спір рідко доходить до суду. Як відомо, це відбувається лише тоді, коли «ображені» працівники (тобто часто мають право порушити трудовий спір за законом, хоча одна з двох конфліктуючих сторін може бути винна) подають скаргу. Орган вирішення трудових спорів, у тому числі суд. Але найчастіше працівник або неохоче йде на трудовий спір, або не боїться, а значить, спір залишається невирішеним.

Таким чином, трудові спори – це спори між питаннями трудового права, пов'язаними із застосуванням трудового права, які заявляються до суду у зв'язку з визначенням умов праці або укладенням трудових договорів.

З цього визначення випливає, що трудові спори не можуть бути зведені до спорів між самозайнятими особами. раніше незнання чи неправильне тлумачення чинного трудового законодавства деякими представниками адміністрації чи працівниками [6].

Крім того, бувають випадки, коли трудові спори виникають внаслідок недобросовісного ставлення окремих робітників і службовців до виконання службових обов'язків та їх незаконних вимог (наприклад, позбавлення премій, зняття дисциплінарних стягнень тощо); або через бюрократичне ставлення деяких керівників до законодавчих вимог працівників, умисне порушення ними чинного трудового законодавства (наприклад, перенесення або скасування вихідних днів, перевищення встановлених норм надурочної роботи, відмова у наданні чергової відпустки згідно з затвердженими нормами, графік тощо) [8].

Чинне законодавство про працю не містить визначення індивідуального трудового спору [14]. Відповідно до визначення Проекту Трудового кодексу [13] індивідуальний трудовий спір – це розбіжності між роботодавцем і працівником щодо укладення, оформлення, зміни, розірвання трудового договору, дотримання законодавства про працю. Зразковий перелік відмінностей, які можуть бути предметом індивідуальних трудових спорів, встановлений ст. 425 КЗпП. Зокрема, предметом індивідуального трудового спору можуть бути розбіжності щодо встановлення та зміни умов праці, дотримання законодавства про працю, колективних договорів, колективного чи трудового договору, інших угод між роботодавцем і працівником.

Суб'єктами індивідуального трудового спору є окремий працівник та роботодавець (керівник, адміністрація). Предметом такого спору є вимога працівника про відновлення або визнання певних трудових прав, які, на його думку, повинні належати йому за законом, іншими нормативно-правовими актами, у тому числі локальними актами, або умовами тру-



дового договору. За бажанням працівника може виникнути індивідуальний спір, наприклад, про незаконність переведення або про відновлення роботи та оплату вимушеного прогулу, зняття дисциплінарних стягнень тощо. Індивідуальні трудові спори, як правило, виникають з приводу застосування нормативно-правових актів, угод, колективних договорів, інших локальних актів, що регулюють трудові відносини працівників з роботодавцем, а також умов трудового договору [9].

Індивідуальні трудові спори, як спори правового характеру, що виникають у зв'язку із застосуванням і тлумаченням чинних правових норм, називають колізійними нормами [12].

Складність класифікації в суспільних і, насамперед, юридичних науках обумовлена як методологічними труднощами, так і неможливістю проведення експериментів, властивих технічним наукам. Суспільні науки також характеризуються нечіткістю та різноманітністю критеріїв, які використовуються для класифікації.

Класифікація трудових спорів є необхідною умовою визначення порядку їх вирішення. Основним засобом класифікації є вибір певного критерію (ознаки), який використовується для віднесення того чи іншого об'єкта класифікації до певної групи понять, явищ, відносин тощо [10].

Зауважимо, що в науковій літературі існує багато підходів до проблеми класифікації трудових спорів, де наголошується на можливості класифікації індивідуальних трудових спорів за різними критеріями. З огляду на це, слід зробити висновок, що раніше існувала єдина класифікація трудових спорів [7], але на даний момент відбувається відмова від цього підходу. Таким чином, підставою для кваліфікації індивідуальних трудових спорів може бути суб'єкт, який заявив про порушення його прав, підсудність спору, характер і предмет спору; вид правовідносин, з яких виник спір, причини спору та деякі інші критерії.

Так, В. І. Прокопенко виділяє кілька видів індивідуальних трудових спорів за такими критеріями:

- 1) підвідомчі (спори, що розглядаються: в загальному порядку, в суді, в особливому порядку);
- 2) про характер і предмет спору (спори про застосування законодавства про працю, трудового договору; спори про встановлення нових умов праці, не врегульованих законом чи іншими нормативно-правовими актами; спори, пов'язані з відмовою у прийнятті на роботу);
- 3) за видом правовідносин, з яких виникає спір (з трудових правовідносин; з правовідносин, похідних від праці);
- 4) за предметом.

Він також наголошує на можливості поділу трудових спорів на позови та непозовні [10, с. 448–449].

Відповідно до статті 221 КЗпП України (далі – КЗпП) [3] трудові спори мають право розглядати лише два органи, а саме: комісія з трудових спорів (далі – КЗС) та районна, районна у місті., міські суди.

КЗпП встановлює особливий порядок розгляду трудових спорів суддів, прокурорів і слідчих, а також працівників навчальних, наукових та інших установ прокуратури. Розгляд таких спорів регулюється спеціальними законодавчими актами.

Порядок вирішення індивідуальних трудових спорів на законодавчому рівні регулюється главою XV Кодексу трудового законодавства України з наступними змінами та доповненнями. Проект Трудового кодексу містить книгу IX, присвячену індивідуальним трудовим спорам.

Відповідно до КЗпП України трудові спори розглядаються судами та комісіями з трудових спорів; крім того, останні є обов'язковими первинними органами розгляду трудових спорів, які розглядають усі категорії спорів, крім тих, що віднесені до виключної компетенції судів (ст. 224 КЗпП України). Проте відповідно до ст. 124 Конституції України [4] правосуддя в Україні здійснюють виключно суди, тому з прийняттям Конституції України 1996 року сторони можуть звертатися за вирішенням будь-яких трудових спорів безпосередньо до суду без попереднього звернення до КТС..



Перелік трудових спорів, які можуть бути вирішені КТС, на відміну від чинного КЗпП України, у Проекті КЗпП не обмежений. У зв'язку з цим незрозумілим є положення проекту Трудового кодексу, яке передбачає, що суди розглядають індивідуальні трудові спори за заявою працівника, якщо спір не підлягає розгляду в КТС.

Докорінно змінено правовий статус КТС, а саме з обов'язкового первинного органу з розгляду індивідуальних трудових спорів КТС перетворено на примирний орган, який створюється для «вирішення індивідуальних трудових спорів шляхом пошуку взаємоприйнятних рішень та примирення сторін. на такі суперечки». Єдиним органом, уповноваженим розглядати індивідуальні трудові спори відповідно до проекту Трудового кодексу, є суд, а КТС виконує виключно примирні функції.

Проектом Трудового кодексу передбачено, що за домовленістю між роботодавцем і профспілковим представником КТС може створюватися на всіх підприємствах незалежно від чисельності працівників. Нагадаємо, що чинне законодавство про працю передбачає, що КТС можна створювати лише на тих підприємствах із загальною чисельністю працівників не менше 15 осіб.

Відповідно до проекту Трудового кодексу змінено порядок формування КТС. Так, відповідно до ст. 429 КЗпП кількість працівників та роботодавців у КТС має бути рівною, а відповідно до КЗпП України чисельність працівників у КТС має бути не менше половини. Кількість КТС визначається за взаємною згодою роботодавця та профспілкового представника.

Зазначимо, що згідно з проектом КЗпП роботодавець своїм наказом призначає своїх представників до КТС, а представників працівників КТС обирають загальні збори трудового колективу або первинної профспілкової організації.

Проект КЗпП, як і чинний КЗпП України, покладає на роботодавця обов'язок щодо організаційно-технічного забезпечення діяльності КЗпП.

Відповідно до статті 225 КЗпП України для звернення до КЗК встановлюється тримісячний строк з дня, коли працівник дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права, а у спорах про виплату заробітної плати за йому – без обмежень у часі. Слід зазначити, що КТС може поновити строки, якщо вони пропущені з поважних причин. У проекті КЗпП не встановлені строки звернення до КТС. Таким чином, працівник може звернутися за захистом своїх прав до КТС без будь-якого строку. При цьому, згідно зі статтею 431 КЗпП, зверненню працівника до КТС має передувати його звернення безпосередньо до роботодавця (якщо наявні розбіжності між працівником і роботодавцем не були вирішені протягом двох тижнів)..

Відповідно до чинного КЗпП України засідання КТС вважається правомочним, якщо на ньому присутні не менше двох третин обраних членів. Відповідно до ст. 433 КЗпП засідання КТС вважається правомочним, якщо на ньому присутні не менше половини його представників.

Строки розгляду індивідуального трудового спору КТС відповідно до Проекту КЗпП не змінилися і становлять 10 календарних днів; у разі складності спору КТС має право продовжити цей строк, але не більше ніж на 15 календарних днів.

Відповідно до проекту Трудового кодексу, рішення КТС приймається за згодою всіх членів комісії, які беруть участь у засіданні, а не більшістю голосів присутніх, як це передбачено чинним КЗпП України. У разі незгоди хоча б одного з членів КТС запропоноване до прийняття рішення вважається неприйнятним (ч. 1 ст. 435 КЗпП). Оскільки завданням КТС є примирення сторін трудового спору, рішення КТС не можуть бути прийняті простою більшістю. Тому досягнення консенсусу всіма членами комісії є необхідною умовою для прийняття рішень, що дозволить досягти високого рівня виконання рішень КТС на добровільних засадах.

У разі невиконання рішення КТС у добровільних засадах чинним трудовим законодавством встановлено порядок примусового виконання. Так, відповідно до ст. 230 КЗпП України, у разі невиконання власником або уповноваженим ним органом рішення КТС у встановлений строк КТС видає працівнику посвідчення, що має силу виконавчого листа.



На підставі такої довідки пред'явлено до державної виконавчої служби не пізніше трьох місяців з дня його винесення рішення ЦМК підлягає примусовому виконанню.

Відповідно до ст. 438 КЗпП рішення КТС є обов'язковими для виконання сторонами індивідуального трудового спору та підлягають добровільному виконанню роботодавцем у строк, встановлений рішенням. Таким чином, Проект Трудового кодексу встановлює лише добровільний порядок виконання роботодавцем рішення КТС.

При цьому необхідні зміни до Закону України «Про виконавче провадження» не внесено, тому довідка КТС у разі прийняття цього Проекту КЗпП і надалі залишатиметься виконавчим документом. Право оскаржити рішення ЦМК відповідно до Проекту КЗпП України (на відміну від чинного КЗпП України) належить лише працівнику. Останнє можна розглядати як додатковий аргумент на користь тези про добровільне виконання рішень КТС у проекті КЗпП. Іншими словами, роботодавець позбавлений права оскаржити рішення КТС саме тому, що рішення не підлягає примусовому виконанню.

Відповідно до проекту Трудового кодексу, загальний строк звернення до суду для вирішення індивідуального трудового спору подовжено з трьох місяців до трьох років. Строк звернення до суду з позовною заявою про незаконне звільнення не змінився і становить один місяць. Такий самий строк, встановлений проектом КЗпП, поширюється на вимоги про переведення на іншу роботу та незаконну відмову у прийнятті на роботу. На нашу думку, позитивним положенням проекту КЗпП є положення, яке вказує, що не обмежується будь-яким строком звернення до суду лише з вимогою стягнути працівникові нараховану та несплачену заробітну плату, а не будь-якою вимогою щодо оплати праці. (ч. 2 ст. 440 Проекту КЗпП).

Проект Трудового кодексу, як і чинне законодавство про працю, звільняє працівника від сплати держмита та судових витрат.

Проект Трудового кодексу не обмежує оплачуваний період вимушеного прогулу під час незаконного звільнення працівника. Таким чином, роботодавець повинен компенсувати працівникові середню заробітну плату за весь час вимушеного прогулу (або різницю в заробітку під час виконання нижчеоплачуваної роботи) після закінчення судового розгляду на користь позивача. Нагадаємо, що згідно з ч. 2 ст. 235 КЗпП України у разі незаконного звільнення роботодавець зобов'язаний виплатити працівникові середній заробіток за час вимушеного прогулу або різницю в заробітку за виконання нижчеоплачуваної роботи, але не більше одного року (крім випадків справа розглядалася не один рік. Однак, згідно з судовою практикою, суди дуже часто вирішують питання про компенсацію середнього заробітку за весь час вимушеного прогулу без будь-яких обмежень.

Проект КЗпП, на відміну від чинного КЗпП України, не містить норми, яка встановлює обов'язок роботодавця виплачувати працівникові компенсацію в розмірі середнього заробітку за весь час затримки видачі трудової книжки при звільненні. Варто зазначити, що трудова книжка є одним із документів, який повинен пред'явити працівник при вступі на роботу. Таким чином, працівник позбавляється права на працевлаштування з дотриманням усіх норм чинного законодавства через незаконне позбавлення колишнім роботодавцем його трудової книжки.

Проектом КЗпП, як і чинним КЗпП України, передбачено, що у разі затримки розрахунку звільнення з вини роботодавця, а також прострочення виконання рішення суду про поновлення на роботі незаконно звільненого працівника, роботодавець повинен виплатити працівникові компенсацію за всю затримку розрахунку (п. 3 ст. 127 проекту КЗпП).

Проект КЗпП, як і чинний КЗпП України, передбачає відповідальність посадової особи підприємства за збитки, завдані незаконним звільненням або незаконним переведенням працівника на іншу посаду (виплата середньої заробітної плати за вимушений прогул або час сплачено нижче).

Зазначимо, що наразі Генеральна прокуратура України ініціює подальше посилення відповідальності посадових осіб за грубі порушення законодавства про працю, у тому числі незаконне звільнення. Так, у листопаді 2010 року Генеральний прокурор України звернувся



до Президента України з пропозицією внести до Верховної Ради України розроблений Генеральною прокуратурою України законопроект. За незаконне звільнення працівника за особистими обставинами, а також інші грубі порушення законодавства про працю, згідно із законопроектом, пропонується застосувати санкції у вигляді штрафу до 8,5 тис. гривень або позбавлення волі на строк до 2 років.

Проект Трудового Кодексу, як і чинний КЗпП України, передбачає можливість відшкодування роботодавцем моральної шкоди працівнику.

Абсолютна новація проекту Трудового кодексу про розгляд трудових спорів є ч. 3 ст. 442 Проекту КЗпП. В останньому зазначено, що «з урахуванням вимог роботодавця та згоди працівника суд може замість відновлення роботи прийняти рішення про виплату працівнику компенсації у розмірі, визначеному за домовленістю сторін, але не менше середньої заробітної плати за 12 років. місяців». Таким чином, ця норма встановлює можливість досягнення мирової угоди між сторонами з одних позовних вимог та вирішення по суті інших вимог. На нашу думку, з процесуальної точки зору застосувати цю норму на практиці буде досить складно.

Відповідно до Проекту КЗпП, а також відповідно до чинного КЗпП України рішення суду про поновлення на роботі незаконно звільненого чи переведеного працівника підлягає негайному виконанню. Проект КЗпП також забороняє скасування виконання рішення з трудових спорів, крім випадків, коли скасоване рішення ґрунтується на наданих позивачем неправдивих відомостях або поданих ним підроблених документах.

У науці трудового права існують різноманітні пропозиції щодо створення інших органів з розгляду індивідуальних трудових спорів. Таким чином, наголошується, що одним із шляхів ефективного вирішення трудових спорів є створення третейських судів. Основною перевагою такого виду вирішення трудових спорів є його конфіденційність. Проте арбітражні суди не зможуть повністю забезпечити законність, об'єктивність та професіоналізм трудових спорів.

Наразі існує альтернативна модель врегулювання індивідуальних трудових спорів, імплементація якого до законодавства України є вектором позитивних змін. Трудовий спір між працівником і власником або уповноваженим ним органом незалежно від форми трудового договору може бути врегульовано шляхом медіації відповідно до Закону України «Про медіацію» з урахуванням особливостей, передбачених цим Кодексом [1]. Медіація – поза-судова добровільна, конфіденційна, структурована процедура, під час якої сторони за допомогою медіатора (медіаторів) намагаються запобігти виникненню або врегулювати конфлікт (спір) шляхом переговорів [1]. Вона вважається швидким, доступним та ефективним способом вирішення конфліктів між працівником і роботодавцем. Згідно з ч. 1 ст. 4 Закону України «Про медіацію», медіація проводиться за взаємною згодою сторін медіації з урахуванням принципів добровільності, конфіденційності, нейтральності, незалежності та неупередженості медіатора, самовизначення та рівності прав сторін медіації. Інститут медіації в Україні відносно новий, але у зарубіжних більш розвинутих країнах (США, Франція) він вважається перспективним та ефективним способом досягнення консенсусу між сторонами спору порівняно із судовим порядком вирішення спорів.

Висновок. Узагальнюючи вищевикладене, видається, що окремі статті Проекту Трудового кодексу має бути внесені в кодифікований акт про працю в наступній редакції: «Індивідуальні трудові спори розглядаються комісіями з трудових спорів та судами (юрисдикційні органи). Індивідуальні трудові суперечки окремих категорій працівників розглядаються іншими органами, певними федеральними законами, (органи адміністративної юрисдикції), що регулюють їхню трудову діяльність». Оновлена норма, закріплені у окремих статтях, дозволять відкоригувати Проект Трудового кодексу, який потребує його вдосконалення, що в цілому сприятиме підвищенню рівня матеріальної відповідальності роботодавця та захисту трудових прав та законних інтересів працівника.



Список використаних джерел:

1. Закон України «Про медіацію»: Закон України від 16 листопада 2021 р. № 1875-IX / *Верховна Рада України. Відомості Верховної Ради України*. 2022. № 7. Ст. 51.
2. Димитрова П. И. Правовое регулирование порядка рассмотрения трудовых споров в НРБ : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юр. наук: 12.00.05, «Высш. школа профсоюзного движения», 1983. 22 с.
3. Кодекс законів про працю України : Кодекс України від 10.12.1971 р. № 322-VIII / *Верховна Рада України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 09.05.2022).
4. Конституція України : Закон України від 28 червня 1996 р. № 254к/96-ВР / *Верховна Рада України. Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141.
5. Лазор В. Юридична природа трудового договору в ринкових умовах. В. Лазор. *Право України*. 2000. № 1. С. 64–66.
6. Мінюков П., Мінюкова Т. Особливості регулювання трудових відносин з керівниками закладів освіти України. П. Мінюков, Т. Мінюкова, 1997 (№ 5).
7. Мурашко М. І. Довідник. Практичні питання реалізації положень законодавчих та нормативних актів, що пов'язані з трудовим законодавством. – К. : Компас, 1995.
8. Проект Трудового кодексу України від 08.11.2019. № 2410-1. URL: http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/DI00297A.html (дата звернення: 09.05.2022).
9. Прокопенко В. І. Порядок прийняття і звільнення з роботи. Закон і практика. К. : Юмана, 1996. 176 с.
10. Прокопенко В. І. Трудове право. К. : Вентурі, 1996. 226 с.
11. Прокопенко В. І. Трудове право України : підручник. Харків : Консум, 1998. 480 с.
12. Трудове право України: Академічний курс : підручник для студентів юридичних спеціальностей вищих навчальних закладів / За ред. П. Д. Пилипенка. К. : «Ін Юре», 2007. 536 с.
13. Упоряд. В. А. Скоробагатько, Й. І. Федішин. Трудові спори: законодавство, коментар, судова практика. К. : Істина, 2000. 432 с.
14. Цивільне право / За ред. Д. В. Бобрової та ін. К. : Вентурі, 1997. Т. 1.
15. Чанишева Г., Фадєєнко А. Розгляд судами справ у спорах, що виникають з трудових правовідносин. *Право України*. 1998. № 8. С. 58–63.
16. Ярьсько А. Доцільність функціонування комісій по трудових спорах. *Право України*. 1998. № 4. С. 53–55, 66;
17. Ярошенко О. Щодо дискримінації в реалізації права на працю. *Право України*. 2000. № 7. С. 51–54.

