

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Кодекс законів про працю України : Закон України від 10 грудня 1971 року № 322-VIII (зі змін. і доп.) [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.
2. Про охорону праці : Закон України від 14 жовтня 1992 року № 2694-XII (зі змін. і доп.) [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/2694-12/print1447186613852630>.
3. Положення про Державну службу України з питань праці, затверджене постановою Кабінету Міністрів України від 11 лютого 2015 року № 96 (зі змін. і доп.) [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/96-2015-%D0%BF>.
4. Положення про Державну службу України з питань надзвичайних ситуацій, затверджене Указом Президента України від 16 січня 2013 року № 20/2013 (зі змін. і доп.) [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/20/2013>.
5. Бахрах Д.Н. Административное право : [учебник для вузов] / Д.Н. Бахрах. – М. : Изд-во БЕК, 1999. – 368 с.
6. Административное право России : [учебник] / [Д.Н. Бахрах, С.Д. Хазанов, А.В.Демин]. – М. : Норма – Инфра-М, 2002. – 623 с.
7. Гарашук В.М. Теоретико-правові проблеми контролю та нагляду у державному управлінні : дис. ... докт. юрид. наук : спец. 12.00.07 «Адміністративне право і процес; фінансове право; інформаційне право» / В.М. Гарашук ; Національна юридична академія України ім. Ярослава Мудрого. – Х., 2003. – 215 с.
8. Жернаков В.В. Правове регулювання праці: співвідношення трудового і цивільного права. / В.В. Жернаков // Право України. – 2000. – № 7. – С. 23–34.
9. Замченко А.О. Принципи нагляду та контролю за дотриманням законодавства про працю України : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення» / А.О. Замченко ; Харк. нац. ун-т внутр. справ. – Х., 2008. – 20 с.
10. Колпаков В.К. Адміністративне право України : [підручник] / В.К. Колпаков. – К. : Юрінком Інтер, 1999. – 675 с.
11. Проект Трудового кодексу України №1658 від 27 грудня 2014 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221.
12. Старостяк Е. Элементы науки управления / Е. Старостяк. – М., 1965. – 423 с.
13. Середа О.Г. Щодо співвідношення понять нагляд і контроль за дотриманням трудового законодавства / О.Г. Середа // Актуальні проблеми права: теорія і практика. – 2013. – № 26. – С. 496–504.
14. Шемелинець І.І. Нагляд і контроль за дотриманням законодавства про працю: проблемні аспекти / І.І. Шемелинець, Д.Я. Семир'янов // Малий і середній бізнес (право, держава, економіка). – 2012. – № 3–4 (50–51). – С. 135–139.
15. Державна служба з питань праці [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://dsp.gov.ua>.

УДК 349.2

**ВИЗНАННЯ НЕЗАКОННИМ ТА СКАСУВАННЯ АКТИВ РОБОТОДАВЦЯ
ЯК СПОСІБ ЗАХИСТУ ТРУДОВИХ ПРАВ**

**RECOGNITION AS ILLEGAL AND CANCELLATION OF LEGAL ACTS
OF EMPLOYER AS REMEDY OF LABOR RIGHTS**

Сорочишин М.В.,

*кандидат юридичних наук, доцент кафедри трудового права
та права соціального забезпечення
Національного університету «Одеська юридична академія»*

У статті досліджують проблемні аспекти застосування такого способу захисту трудових прав, як визнання незаконним та скасування актів роботодавця. Наголошується на тому, що такий спосіб захисту порушених трудових прав повинен використовуватись окремо від таких способів, як поновлення на роботі працівника, зміна формулювання причин звільнення, поновлення попередніх умов праці. Сформульовано висновок, що розгляд спорів про визнання недействительними та скасування нормативних актів роботодавця повинен в більшості випадків здійснюватись у порядку, визначеному законодавством про колективні трудові спори (конфлікти).

Автором розглянуто недоліки чинного трудового законодавства та проекту Трудового кодексу України у цій сфері, висунуто пропозиції щодо їх усунення.

Ключові слова: визнання незаконним акту роботодавця, скасування акту роботодавця, локальні акти роботодавця, способи захисту трудових прав, трудові спори.

В статье исследуются проблемные аспекты применения такого способа защиты трудовых прав, как признание незаконным и отмена актов работодателя. Отмечается, что такой способ защиты нарушенных трудовых прав должен использоваться отдельно от таких способов, как восстановление на работе работника, изменение формулировки причины увольнения, восстановление предыдущих условий труда. Сформулирован вывод, что рассмотрение споров о признании недействительными и отмене нормативных актов работодателя должно в большинстве случаев осуществляться в порядке, определенном законодательством о коллективных трудовых спорах (конфликтах).

Автором рассмотрены недостатки действующего трудового законодательства и проекта Трудового кодекса Украины в этой сфере, выдвинуты предложения по их устранению.

Ключевые слова: признание незаконным акта работодателя, отмена акта работодателя, локальные акты работодателя, способы защиты трудовых прав, трудовые споры.

The article investigate problematic aspects of such remedy of labor rights as recognition as illegal and cancellation of legal acts of the employer. It is noted that this method remedy of labor rights should be used separately from such as the reinstatement of the employee, change of wording of dismissal cause. Conclusion that disputes on recognition as illegal and cancellation of acts of employer should in most cases be settled through conciliation procedures.

The author considers the shortcomings of current labor legislation and the draft Labor Code of Ukraine in the field, puts forward proposals to address them.

Key words: cancellation of legal acts of employer, local acts of the employer, remedies of labor rights, labor disputes.

Складовою юридичного механізму забезпечення трудових прав та законних інтересів людини і громадянина є юридичний механізм забезпечення трудових прав та інтересів працівників, основною метою якого є гарантування, охорона і захист індивідуальних та колективних трудових прав [1, с. 125].

Захист порушених трудових прав можливий лише з використанням способів захисту, які відповідають характеру і ступеню порушення права. Чинне трудове законодавство не використовує поняття «способи захисту трудових прав». Термін «способи захисту прав» є усталеним у цивільному законодавстві, зокрема, статтею 16 Цивільного кодексу України (далі – ЦК України) визначено перелік способів захисту цивільних прав судом [2]. У науковій літературі під способами захисту прав розуміють передбачені законом дії, направлені на усунення перешкод для здійснення прав суб'єктами [3, с. 776]. При цьому поняття «спосіб захисту права» властиве не лише цивільному праву, оскільки сучасні дослідники звертаються до висвітлення проблеми способів захисту прав також у інших галузях права, в результаті чого поряд із формулюванням «цивільно-правовий спосіб захисту прав» існують також формулювання на зразок «адміністративно-правовий спосіб захисту прав» [4, с. 108].

Наразі трудове законодавство не містить вичерпного переліку способів захисту порушених трудових прав. Як зазначає Є.О. Сонін, в чинному на цей час законодавстві про працю не існує жодного прямо встановленого або такого, що прямо впливає, правового припису, що закріплював би способи захисту трудових прав [5, с. 176]. Проект Трудового кодексу України № 1658, який на даний час знаходиться на розгляді у Верховній Раді України, випадку свого прийняття також не вирішить проблему закріплення системи способів захисту трудових прав, оскільки не містить окремої статті, яка б визначала перелік способів захисту трудових прав судом.

Проблема способів захисту трудових прав досліджувалась у працях таких вітчизняних і зарубіжних науковців, як Н.Б. Болотіна, І.М. Ваганова, В.С. Венедиктов, К.М. Гусов, І.Я. Кисельов, К.Д. Крилов, М.В. Лушнікова, А.М. Лушніков, Н.М. Лютов, С.П. Маврін, С.П. Маврін, Ю.П. Орловський, О.С. Пашков, П.Д. Пилипенко, Т.Л. Постригань, В.Г. Ротань, О.Є. Сонін, В.М. Толкунова, Н.М. Хуторян, Г.І. Чанишева. Разом з тим окремі способи захисту трудових прав, які наразі використовуються при судовому захисті порушених трудових прав, не дістали належного дослідження у вітчизняній науці трудового права, а їх використання на практиці викликає певні труднощі, що також обумовлює ак-

туальність досліджень у зазначеній сфері. Зокрема, таким способом захисту трудових прав є визнання незаконним та скасування наказу роботодавця.

Метою статті є дослідження способів захисту трудових прав судом, вироблення пропозиції щодо вдосконалення чинного трудового законодавства та положень проекту Трудового кодексу України у зазначеній сфері.

У науковій літературі на даний час не міститься одностайної думки щодо побудови системи способів юрисдикційного захисту трудових прав. Так, російські науковці А.М. Лушніков, М.В. Лушнікова вважають, що в рамках юрисдикційних форм захисту трудових прав відбувається наступними способами: відновлювальними (відновлення порушених прав, присудження до виконання обов'язку); припиняючими (визнання страйку незаконним, незастосування положень акту, які погіршують становище працівника); штрафними (відшкодування матеріальної шкоди, компенсація моральної шкоди); іншими способами [6, с. 332–333].

На думку Н.Д. Гетьманцевої та І.Г. Козуб, системою способів захисту трудових прав є: 1) визнання умов трудового чи колективного договору недійсними; 2) визнання факту укладення трудового договору; 3) відновлення становища, яке існувало до порушення права; 4) відшкодування витрат; 5) відшкодування шкоди; 6) компенсація моральної шкоди; 7) компенсація витрат; 8) виплата матеріальної допомоги; 9) перерахування заробітної плати у зв'язку з індексацією; 10) укладення трудового договору; 11) зміна правовідношення; 12) розірвання трудового договору; 13) зміна формулювання причини звільнення; 14) укладення колективного договору; 15) визнання наказу, розпорядження або дій власника чи уповноваженого ним органу незаконними та інші способи, передбачені законодавством [7, с. 39].

На даний час одним із проблемних аспектів правозастосовної практики є визначення способів захисту трудових прав при незаконному звільненні. Так, на думку О.Є. Соніна, система способів захисту прав працівників, порушених незаконним звільненням з роботи, складається з п'яти основних елементів (матеріально-правових вимог, що можуть бути заявлені працівником), а саме: поновлення на роботі, оплата часу вимушеного прогулу, зміна формулювання причин звільнення, зміна дати звільнення, відшкодування моральної шкоди [5, с. 177].

При оцінці правомірності обраних способів захисту порушених трудових прав при звільненні суди зазвичай звертаються до приписів ст. 235 Кодексу законів про працю України, якою передбачено такі способи захисту прав, як поновлення на роботі, змі-

на формулювання причин звільнення, оплата часу вимушеного прогулу. Проектом Трудового кодексу передбачено дещо ширший перелік способів захисту трудових прав при незаконному звільненні. Статтею 396 Проекту передбачено ще один додатковий спосіб захисту прав працівника при незаконному звільненні – присудження компенсації у розмірі не нижче середньої заробітної плати за 12 місяців замість поновлення на роботі [8].

Також працівниками при оскарженні звільнення доволі часто заявляються вимоги про визнання незаконним звільнення або про визнання незаконним (недійсним) наказу (розпорядження) роботодавця про звільнення. Перший із зазначених способів захисту трудових прав фактично взагалі відсутній у наведених вище класифікаціях способів захисту трудових прав. Окрім цього, застосування такого способу захисту трудових прав не передбачено чинним законодавством. Такий спосіб захисту трудових прав також не передбачений проектом Трудового кодексу. З огляду на це виникає питання про доцільність застосування такого способу захисту трудового права одночасно із такими способами, як поновлення на роботі або ж зміна формулювання причин звільнення.

Верховний Суд України у Постанові від 12 червня 2013 року в справі № 6-32цс13 висловив правову позицію, відповідно до якої законодавчі обмеження матеріально-правових способів захисту цивільного права чи інтересу підлягають застосуванню з дотриманням положень ст. ст. 55, 124 Конституції України та ст. 13 Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод, відповідно до яких кожна особа має право на ефективний засіб правового захисту, не заборонений законом.

Оскільки положення Конституції України та Конвенції мають вищу юридичну силу (ст. ст. 8, 9 Конституції України), а обмеження матеріального права суперечать цим положенням, порушення цивільного права чи цивільного інтересу підлягають судовому захисту і у спосіб, не передбачений законом, зокрема ст. 16 ЦК України, але який є ефективним засобом захисту, тобто таким, що відповідає змісту порушеного права, характеру його порушення та наслідкам, спричиненим цим порушенням [9].

На нашу думку, пред'явлення вимог про визнання звільнення незаконним або ж про визнання незаконним наказу (розпорядження) роботодавця про звільнення є недоцільним, оскільки дані вимоги фактично не несуть жодного матеріально-правового змісту у випадку, коли вони заявляються з вимогами про поновлення працівника на роботі або ж зміну формулювання причин звільнення. Застосування судом одного з двох вищезазначених способів захисту трудових прав фактично підтверджує незаконність дій роботодавця щодо звільнення працівника.

В свою чергу, визнання незаконним наказу (розпорядження) роботодавця є належним способом захисту трудових прав у випадку, коли, наприклад, оскаржується наказ про скорочення працівників або зміну штатного розкладу, у зв'язку з чим у майбут-

ньому буде проведено скорочення штату. Оскарження такого наказу роботодавця можливе з підстав невідповідності його змісту законодавству про працю, або ж порушення порядку прийняття такого наказу, що може відбуватись в державних установах. В такому випадку скасування незаконного наказу роботодавця має значення для подальшого захисту трудових прав, поновлення на роботі працівника.

Аналогічна ситуація щодо правомірності скасування наказу роботодавця як способу захисту трудових прав працівників можлива і у випадках, не пов'язаних зі звільненням працівників. У судовій практиці є непоодинокі випадки звернення працівників з вимогами про скасування наказів (розпоряджень) про проведення змін істотних умов праці. Хоча в таких випадках також заявляються вимоги про поновлення попередніх умов праці.

Верховний Суд України у Листі від 1 квітня 2014 року «Аналіз практики застосування судами ст. 16 Цивільного кодексу України» зазначив, що застосування конкретного способу захисту права залежить як від змісту суб'єктивного права, за захистом якого звернулася особа, так і від характеру його порушення. З цією метою суд повинен з'ясувати характер спірних правовідносин сторін (предмет та підставу позову), характер порушеного права позивача та можливість його захисту в обраний ним спосіб.

Особа, законний інтерес або право якої порушено, може скористатися способом захисту, який прямо передбачений нормою матеріального права, або може скористатися можливістю вибору між декількома способами захисту, якщо це не заборонено законом. Якщо ж спеціальні норми не встановлюють конкретних заходів, то особа має право обрати спосіб із числа передбачених ст. 16 ЦК з урахуванням специфіки порушеного права й характеру правопорушення [10].

З огляду на роз'яснення Верховного Суду України, викладених у зазначеному Листі від 1 квітня 2014 року, скасування наказу роботодавця може бути визначено в якості належного способу захисту трудових прав, який відповідає такому загальному способу захисту, визначеного ст. 16 ЦК України, як відновлення становища, яке існувало до порушення.

Проблема використання вимог про визнання незаконним та скасування наказу роботодавця як способу захисту порушених трудових прав на даний час також обумовлюється тим, що чинне трудове законодавство не містить положень щодо визначення юридичної природи локальних актів роботодавця. Якщо скасування індивідуальних актів роботодавця можна визнати обгрунтованим з точки зору захисту прав конкретного працівника, то скасування наказу роботодавця у судовому порядку, який стосується всього колективу працівників або їх окремих категорій, може створити ситуацію правової невизначеності та порушення прав інших працівників.

Проект Трудового кодексу містить положення, якими здійснюється правове регулювання нормативних актів роботодавця. Відповідно до ст. 12 проекту Трудового кодексу роботодавець має право прийма-

ти нормативні акти у сфері праці шляхом видання наказів, розпоряджень, рішень. Нормативні акти роботодавця не можуть суперечити актам трудового законодавства, колективним угодам, колективному договору. Нормативні акти роботодавця приймаються ним самостійно. У випадках, передбачених законом, колективними угодами та договорами, такі акти приймаються роботодавцем з урахуванням пропозицій чи за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником). Нормативні акти роботодавця, прийняті ним самостійно, не можуть суперечити нормативним актам, які прийняті ним з урахуванням пропозицій виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника).

Статтю 12 проекту Трудового кодексу також передбачено, що роботодавець повинен доводити прийняті нормативні акти до відома всіх працівників. Якщо нормативний акт стосується конкретного робочого місця чи конкретної посади (посадова інструкція, інструкція про порядок виконання робіт тощо), працівник знайомиться з ним під розписку у триденний строк. Таким чином, аналіз змісту ч. 4 ст. 12 проекту дозволяє стверджувати, що нормативні акти роботодавця можуть стосуватись окремого працівника.

Проте, на нашу думку, скасування нормативного акту роботодавця, який не стосується конкретної посади, є саме колективним трудовим спором. Така позиція також відповідає приписам проекту закону «Про порядок вирішення трудових спорів», який був розроблений Національною службою посередництва і примирення спільно з Національною службою посередництва Швеції. Такі спори є спорами про права, а їх вирішення доцільно проводити в рамках трудових арбітражів.

Недоліком проекту Трудового кодексу у цій сфері є те, що проектом прямо не передбачена можливість скасування нормативних актів роботодавця як в судовому порядку, так і за допомогою трудового арбітражу. В свою чергу скасування таких актів

можливо, на нашу думку, з наступних підстав: невідповідність нормативного акту роботодавця трудовому законодавству, невідповідність нормативного акту роботодавця колективному договору, порушення порядку прийняття акту, неврахування позиції виборного органу первинної профспілкової організації при прийнятті нормативного акту, непогодження нормативного акту з виборним органом первинної профспілкової організації, недоведення змісту акту до відома працівників.

Підсумовуючи викладене необхідно зазначити, що визнання незаконним і скасування локального акту роботодавця є належним способом захисту трудових прав, у випадку коли специфіка порушеного трудового права й характер правопорушення не дозволяють захистити порушене трудове право іншим способом. Застосування такого способу захисту трудових прав є недоцільним при пред'явленні працівником вимог про поновлення на роботі, зміни формулювання причин звільнення, поновлення попередніх умов праці, тощо, оскільки у такому випадку вимоги про визнання незаконним та скасування наказу роботодавця не несуть жодного матеріально-правового змісту.

З метою забезпечення належного правового регулювання у даній сфері вбачається доцільним доповнити ст. 12 проекту Трудового кодексу України частиною 5 наступного змісту: «Нормативні акти роботодавця, що суперечать положенням трудового законодавства та порушують права працівників, або прийняті з порушенням порядку, визначеного даною статтею, визнаються недійсними. Спори щодо визнання недійсними нормативних актів роботодавця вирішуються у порядку, визначеному законодавством про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів). Спори щодо визнання недійсними нормативних актів роботодавця, які стосуються конкретного робочого місця чи конкретної посади, або ж окремого працівника, можуть вирішуватися в порядку, визначеному Главою 3 Книги 9 цього Кодексу».

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Андріїв В.М. Система трудових прав працівників та механізм їх забезпечення : дис. докт. юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення» / В.М. Андріїв ; наук. консультант Г.І. Чанишева ; Нац. ун.-т «Одеська юридична академія». – О., 2012. – 402 с.
2. Цивільний кодекс України від 16 січня 2003 року № 435-IV // Офіційний вісник України. – 2003. – № 11. – Ст. 461.
3. Договорное право. Книга первая: Общие положения / [М.И. Брагинский, В.В. Витрянский]. – М., 2001. – 847 с.
4. Ромашенко І.О. Можливість захисту публічних прав цивільно-правовими способами захисту / І.О. Ромашенко // Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Юридичні науки. – 2013. – № 95. – С. 108–110.
5. Сонін О.Є. Щодо ефективності способів захисту трудових прав / О.Є. Сонін // Актуальні проблеми політики : зб. наук. праць / кер. авт. кол. С.В. Ківалов ; відп. за вип. Л.І. Кормич. – Миколаїв : Вид-во «Гліон», 2009. – Вип. 38. – С. 175–179.
6. Курс трудового права : в 2 т. / [А.М. Лушников, М.В. Лушникова]. – М. : Статут, 2009. – Т. 1 : Сущность трудового права и история его развития. Трудовые права в системе прав человека. Общая часть. – 2-е изд., перераб. и доп. – 2009. – 879 с.
7. Гетьманцева Н.Д. Засіб, спосіб і форма захисту трудових прав / Н.Д. Гетьманцева, І.Г. Козуб // Адвокат. – 2009. – № 11. – С. 37–42.
8. Проект Трудового кодексу України № 1658 від 27 грудня 2014 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221.
9. Постанова Верховного Суду України від 12 червня 2013 року у справі № 6-32цс13 // Юридичний вісник України. – 2014. – № 12.
10. Аналіз практики застосування судами ст. 16 Цивільного кодексу України : Лист Верховного Суду України від 1 квітня 2014 року // Вісник Верховного Суду України. – 2014. – № 8.