

робочого часу науково-педагогічних працівників, підведення їх норм до чинного Закону України «Про вищу освіту» з метою підвищення ефективного та раціонального використання праці науково-педагогічних працівників.

Список використаної літератури:

1. Про вищу освіту: Закон України від 17 січня 2002 р. № 2984-III // Офіційний вісник України. — 2002. — № 8. — Ст. 327.
2. Дмитриева И.К. Трудовой договор научно-педагогических работников вузов / И.К. Дмитриева. — М. Изд-во МГУ, 1991. — 166 с.
3. Яковлева Г.О. Щодо робочого часу наукових працівників / Г.О. Яковлева // Соціально-захисна діяльність держави в умовах ринкових відносин: матеріал. наук. практ. конф. / 31 травня – 2 червня 2007 р. – Чернігів : Українська асоціація фахівців трудового права. Чернігівський державний університет права, соціальних технологій та праці, 2007. — с. 170-173.
4. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII // Відомості Верховної Ради УРСР. — 1971. - / Додаток до № 50 /.
5. Про вищу освіту: Закон України від 01.07.2014 № 1556-VII // Офіційний вісник України. — 2014. - № 63. - стор. 7. — Ст. 1728.
6. Про затвердження норм часу для планування й обліку навчальної роботи та переліків основних видів методичної, наукової й організаційної роботи: наказ Міністерства освіти і науки України від 07 серпня 2002 року № 459 // Офіційний вісник України. — 2002. - № 35. - стор. 52. — Ст. 1655.
7. Красюк Т.В. Порядок встановлення та облік режиму робочого часу науково-педагогічних працівників ВНЗ // Т.В. Красюк // Порівняльно-аналітичне право. — 2014. - № 5. — с. 167-171.

References:

1. Pro vyshchu osvitu: Zakon Ukrayiny vid 17 sichnya 2002 r. № 2984-III // Ofitsiynny visnyk Ukrayiny. — 2002. — № 8. — St. 327.
2. Dmytryeva Y.K. Trudovoi dohovor nauchno-pedahohycheskykh robotnykov vuzov / Y.K. Dmytryeva. — M. Yzd-vo MNU, 1991. — 166 s.
3. Yakovleva H.O. Shchodo robochoho chasu naukovykh pratsivnykiv / H.O. Yakovleva // Sotsialno-zakhysna diialnist derzhavy v umovakh rynkovykh vidnosyn: material. nauk. prakt. konf. / 31 travnia – 2 chervnia 2007 r. — Chernihiv : Ukrainska asotsiatsiia fakhivtsiv trudovoho prava. Chernihivskiyi derzhavnyi universytet prava, sotsialnykh tekhnolohii ta pratsi, 2007. — s. 170-173.
4. Kodeks zakoniv pro pratsyu Ukrayiny vid 10.12.1971 № 322-VIII // Vidomosti Verkhovnoyi Rady URSR. — 1971. - / Dodatokdo № 50 /.
5. Pro vyshchu osvitu: Zakon Ukrayiny vid 01.07.2014 № 1556-VII // Ofitsiynny visnyk Ukrayiny. — 2014. - № 63. - stor. 7. — St. 1728.
6. Pro zatverdzhennya norm chasu dlya planuvannyay obliku navchal'noyi roboty ta perelikiv osnovnykh vydiv metodychnoyi, naukovoyiy orhanizatsiynoyi roboty: nakaz Ministerstva osvity i nauky Ukrayiny vid 07 serpnua 2002 roku № 459 // Ofitsiynny visnyk Ukrayiny. — 2002. - № 35. - stor. 52. — St. 1655.
7. Krasyyuk T.V. Poryadok vstanovlennya ta oblik rezhymu robochoho chasu naukovopedahohichnykh pratsivnykiv VNZ // T.V. Krasyyuk // Porivnyal'no-analytychne pravo. — 2014. - № 5. — s. 167-171.

Рецензент: кандидат юридичних наук Гаврилова О.О.

УДК 349.2

Мельничук Н.О.,

д.ю.н, професор кафедри трудового права та права соціального забезпечення

НЕВИКОНАННЯ РОБОТОДАВЦЕМ ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ПРАЦЮ, УМОВ КОЛЕКТИВНОГО ЧИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ ЯК ПІДСТАВА РОЗІРВАННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ З ІНІЦІАТИВИ ПРАЦІВНИКА

У статті досліджено підставу розірвання трудового договору з ініціативи працівника – невиконання роботодавцем законодавства про працю, колективного чи трудового договору, як одного зі способів захисту порушених прав працівника. Розглянуто судову практику, що виникає із спорів про зміну формулювання причин звільнення.

Ключові слова: розірвання трудового договору, працівник, роботодавець, законодавство про працю, колективний договір, відповідальність.

Мельничук Н. А.

д.ю.н., професор кафедри трудового права и права социального обеспечения

**НЕВЫПОЛНЕНИЕ РАБОТОДАТЕЛЕМ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О ТРУДЕ,
УСЛОВИЙ КОЛЛЕКТИВНОГО ИЛИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА КАК
ОСНОВАНИЕ РАСТОРЖЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА ПО ИНИЦИАТИВЕ
РАБОТНИКА**

В статье исследовано основание расторжения трудового договора по инициативе работника – невыполнение работодателем законодательства о труде, коллективного или трудового договора, как одного из способов защиты нарушенных прав работника. Рассмотрена судебная практика, которая возникает по спорам об изменении формулировки причин увольнения.

Ключевые слова: расторжение трудового договора, работник, работодатель, законодательство о труде, коллективный договор, ответственность.

Melnychuk N.O.,

Doctor of Law of cathedra of labor law and social security law

**FAILURE BY THE EMPLOYER OF LABOR LEGISLATION, CONDITIONS
OF COLLECTIVE OR EMPLOYMENT CONTRACT AS A CONDITION OF
TERMINATION OF EMPLOYMENT CONTRACT BY THE EMPLOYEE**

This article explores the foundation of termination of the employment contract by the employee - employer non-compliance with labor legislation, collective labor contract or as one of the ways to protect the violated rights of the employee. Considered jurisprudence arising from disputes about changing the wording of reasons for dismissal.

Failure to comply with the requirements of the employer of labor legislation, collective agreements and labor as the basis of the initiative of the employee dismissal is considered by scientists as a way to protect the violated rights of employees. But implementation of the law today is complex and lengthy, because almost none of the employer does not want to admit their own guilt - in most cases only the courts alter the wording causes release. Therefore, important aspects of the problem is the issue of liability of the employer for breach of labor legislation. We believe that under current conditions it is necessary to increase the amount of a fine imposed on an employer for failure to law, labor and collective bargaining, and to create conditions under which the employer will be financially advantageous to perform labor legislation.

Keywords: termination of employment contract, employee, employer, labor law, collective agreement, responsibility.

Актуальність проблематики. На сьогодні одним із правових механізмів, за допомогою якого держава захищає працівника від недобросовісного роботодавця, є право працівника на розірвання трудового договору з власної ініціативи у зв'язку з невиконанням роботодавцем законодавства про працю, колективного чи трудового договорів. Вчені відносять таке право працівника до гарантій-дозволів – норм права, які встановлюють суб'єктивне право на позитивні дії самого працівника, особливість яких полягає у тому, що вони мають допоміжний характер щодо прав, реалізацію та захист яких вони забезпечують [1, с. 86].

Ступінь наукової розробки проблеми. Питанню розірвання трудового договору з ініціативи працівника з окресленої підстави в сучасній науці приділено увагу у працях таких вчених: В.С. Беззуб, О.А. Близнюк, Н.Б. Болотіна, Ю.П. Дмитренко, Т.М. Лежнева, В.І. Миронов, О.М. Міхатуліна, О.А. Ситницька, І.І. Шамшина та ін. Основна увага, як правило приділялась дослідженню загальних теоретичних аспектів заданої проблематики, але окремо підстава розірвання трудового договору з ініціативи

працівника у зв'язку з невиконанням роботодавцем законодавства про працю, умов колективного чи трудового договору, її особливості та проблеми в застосуванні не була предметом окремого вивчення.

Метою статті є дослідження правової підстави розірвання трудового договору з ініціативи працівника як невиконання роботодавцем законодавства про працю, умов колективного чи трудового договору, в якості одного із способів впливу на роботодавця.

Виклад матеріалу. На жаль, працівник сьогодні є найбільш незахищеною стороною трудових правовідносин. При цьому досить довгий час працівникам взагалі було заборонено розривати трудовий договір з власної ініціативи без поважних на те причин. Право працівника на розірвання трудового договору з власної ініціативи виникає в радянські часи з прийняттям Кодексу законів про працю Української РСР у 1971 році.

Водночас, право на розірвання трудового договору у зв'язку з невиконанням своїх обов'язків роботодавцем з'являється в законодавстві про працю України з прийняттям Закону України «Про внесення змін і доповнень, що стосуються охорони праці, до Кодексу законів про працю України» від 15.12.1993 № 3694-ХІІ, яким ст. 38 КЗпП доповнено частиною третьою такого змісту: «Працівник має право у визначений ним строк розірвати трудовий договір за власним бажанням, якщо власник або уповноважений ним орган не виконує законодавство про охорону праці, умови колективного договору з цих питань» [2]. Дане положення розповсюджувалось на відносини у сфері охорони праці досить тривалий час, однак в 1999 році з прийняттям Закону «Про внесення змін до Кодексу законів про працю України» від 24.12.1999 № 1356 його змінено та викладено в наступній редакції: «Працівник має право у визначений ним строк розірвати трудовий договір за власним бажанням, якщо власник або уповноважений ним орган не виконує законодавство про працю, умови колективного чи трудового договору».

Разом з цим законодавець закріплює і додаткові гарантії для працівника при звільненні з цієї підстави: виплата вихідної допомоги в розмірі не менше тримісячного середнього заробітку [3]. Таким чином, законодавче закріплення такого права працівника, як розірвання трудового договору з власної ініціативи через невиконання роботодавцем законодавства про працю, колективного або трудового договорів, було пов'язано насамперед з формуванням ринкових відносин та розвитком демократичного і громадянського суспільства.

Розірвання трудового договору з ініціативи працівника як правило називають звільненням за власним бажанням. Таке звільнення допускається лише у випадках, коли працівником був укладений трудовий договір на невизначений строк. Про бажання розірвати трудовий договір за власним бажанням працівник повинен попередити про це власника або уповноважений ним орган за два тижні. Строк попередження про звільнення починається з наступного дня після подання заяви. За домовленістю між працівником і власником або уповноваженим ним органом трудовий договір може бути розірваний і до закінчення строку попередження про звільнення з роботи. Ініціатива щодо розірвання трудового договору із цих підстав може виходити лише від працівника внаслідок його свідомого вільного рішення, а не волі власника.

Однак до закінчення строку попередження власник самостійно не може розірвати трудовий договір з ініціативи працівника, якщо він про це не просить [4].

Н.Б. Болотіна, розглядаючи причини звільнення за ініціативи працівника, дотримується думки, що закон окремо називає одну з поважних причин, що робить неможливим продовження трудового договору, — невиконання власником або уповноваженим ним органом законодавства про працю. За наявності такої причини працівник має право розірвати трудовий договір теж за власним бажанням, а власник зобов'язаний виплатити йому вихідну допомогу в розмірі, передбаченому колективним договором, але не менше 3-місячного середнього заробітку. Звичайно, вказує автор, реалізувати на практиці звільнення в такий спосіб для працівника не просто, але для захисту свого права можна звернутися до суду [5, с. 288].

Як вже було зазначено, працівник має право звільнитися за власним бажанням, відповідно до ч. 3 ст. 38 Кодексу законів про працю України через: 1) невиконання роботодавцем законодавства про працю; 2) колективного договору; 3) трудового договору (ст. 38) [6].

На відміну від чинного Кодексу законів про працю України, який приділяє окрему увагу даній причині звільнення, проект Трудового кодексу України розглядає порушення роботодавцем трудового законодавства, угод, колективного або трудового договору однією з поважних причин, що дають працівникові право на визначення дня звільнення з роботи в разі розірвання трудового договору за власною ініціативою (ст. 96) [7].

Закон не обмежує перелік порушень законодавства, колективного чи трудового договору роботодавцем, що можуть стати підставою для звільнення за ч. 3 ст. 38 КЗпП України. Найчастіше роботодавець не хоче визнавати свою провину, крім того – виплачувати з цієї підстави працівникові вихідну допомогу. Проект Трудового кодексу дещо врегульовує питання доказової бази при звільненні з ініціативи працівника: «Працівник зобов'язаний додати до заяви про розірвання трудового договору за власною ініціативою з визначенням дня звільнення документи, що підтверджують наявність поважних причин, крім випадків, передбачених пунктом 5 частини другої цієї статті (авт. – призначення на посаду), а також якщо роботодавцеві відомі обставини, що стали причиною розірвання трудового договору за власною ініціативою працівника» (ст. 96) [7]. При цьому в інтересах останнього необхідно вказати в заяві про наявність таких додатків.

Як показує практика, наші припущення щодо небажання роботодавця визнавати свою провину є вірними. Так, трапляються випадки, коли працівник пише заяву про звільнення з власної ініціативи у зв'язку з порушенням роботодавцем законодавства про працю, але звільняють його за власним бажанням. Судовою палатою у цивільних справах Верховного Суду України 22.05.2013 р. розглядалась справа за позовом працівника до роботодавця про зміну формулювання причини звільнення з роботи, стягнення вихідної допомоги та середнього заробітку за час затримки розрахунку при звільненні. Верховним Судом було встановлено, що роботодавцем були порушені вимоги, встановлені ст. 115 КЗпП України та ч. 1 ст. 24 Закону України «Про оплату праці» строки виплати заробітної плати; ст. 100 КЗпП України та ст. 30 Закону «Про оплату праці»; порушено чинне законодавство України в частині надання основної

оплачуваної відпустки повної тривалості, не дотримано встановленої КЗпП України 40-годинної норми тривалості робочого часу, а також не обліковувалось і не оплачувалось згідно з існуючими вимогами залучення працівників до роботи у вихідні та святкові дні.

За таких обставин працівник подав заяву про звільнення на підставі ч. 3 ст. 38 КЗпП України у зв'язку з порушенням роботодавцем законодавства про працю. Однак наказом його було звільнено із займаної посади за власним бажанням згідно зі ст. 38 КЗпП України без зазначеної в заяві підстави звільнення – невиконання роботодавцем законодавства про працю. Суди першої, апеляційної та касаційної інстанції у позові відмовляли, виходячи з відсутності правових підстав для звільнення позивача згідно з ч. 3 ст. 38 КЗпП України, оскільки порушення умов виплати заробітної плати носило разовий характер, було викликано поважними причинами й не потягло істотного порушення трудових прав позивача.

Позиція Верховного Суду України в цьому випадку однозначна: «істотність характеру порушень роботодавцем умов трудового законодавства та їх поважність не можуть бути підставою для відмови працівнику у звільненні за ч. 3 ст. 38 КЗпП України, оскільки такі критерії цією нормою не передбачені. Судами також не враховано й того, що роботодавець не має права самостійно змінювати визначену працівником у заяві причину звільнення з роботи» [8]. Тобто судова практика склалась на сьогоднішній день таким чином, що для розірвання трудового договору за ініціативи працівника у зв'язку з невиконанням роботодавцем законодавства про працю, колективного чи трудового договору, не важлива ступінь тяжкості такого порушення та наявність наслідків. Важлива лише наявність такого порушення, для підтвердження якого наявна доказова база. Тобто виходить, що працівник фактично пише заяву про звільнення за ч. 3 ст. 38 КЗпП України, згідно з якою роботодавець повинен видати наказ про звільнення з зазначеної підстави. При цьому не зрозуміла позиція Суду у випадку, якщо роботодавець сумлінно виконував свої обов'язки та не порушував вимог законодавства. На нашу думку, виходом із цієї ситуації буде відхилення такої заяви, та продовження дії трудового договору з таким працівником.

Роботодавець як суб'єкт трудового права має більш широкі повноваження, ніж працівник, оскільки він виступає стороною не лише у трудових правовідносинах, а й пов'язаних з ними (з працевлаштування, нагляду та контролю, соціального партнерства) [9, с. 110].

Роботодавець має певне коло обов'язків, встановлених законодавством про працю України, але перелік яких чітко не вказаний. Проектом Трудового кодексу запропоновано врегулювати дане питання та надано короткий огляд основних обов'язків (ст. 22) [7]. Вчені-теоретики трудового права розробили власну класифікацію та перелік обов'язків.

Наприклад, Б.С. Беззуб, О.М. Міхатуліна вважають, що основними обов'язками роботодавця як однієї зі сторін трудового договору є: 1) дотримуватися законів та інших нормативно-правових актів, локальних актів про працю, колективного договору, колективних угод та умов трудового договору; 2) надавати працівникові роботу, обумовлену трудовим договором; 3) забезпечувати безпеку праці та умови, що відповідають вимогам охорони та гігієни праці; 4) забезпечувати працівників

необхідними засобами охорони праці, спецодягом, спецвзуттям, засобами захисту; 5) забезпечувати працівників необхідними засобами індивідуального та колективного захисту для виконання роботи (обладнанням, інструментом, сировиною); 6) виплачувати працівникові у повному обсязі заробітну плату в строки, встановлені КЗпП, колективним і трудовим договорами; 7) вести колективні переговори, а також укладати колективний договір у порядку, встановленому законодавством; 8) розглядати подання профспілкових органів, а також інших повноважних представників працівників про виявлені порушення законодавства про працю, про охорону праці та повідомляти про вжиті заходи; 9) забезпечувати соціальне страхування працівників у порядку, встановленому законодавством; 10) забезпечувати побутові потреби працівників; відшкодовувати працівникові шкоду, заподіяну йому при виконанні трудових обов'язків, тощо [10, с. 69].

Крім того, роботодавець повинен дотримуватись й інших законодавчих актів про працю: Закони України «Про охорону праці», «Про відпустки», «Про оплату праці», «Про колективні договори і угоди», інші закони та підзаконні нормативно-правові акти. Але роботодавець досить часто ігнорує вимоги законодавства та порушує права працівника, адже, як слушно вказав ще в 1998 році В.І. Миронов, немає достатньої мотивації дотримання роботодавцем законодавства про працю, але на сьогоднішній день проблема залишилася. Більше того, реалії економічного розвитку наштовхують роботодавців на думку про необхідність обмеження трудових прав працівників, оскільки надання більшості з них призводить до додаткових матеріальних витрат для підприємства [11, с. 57]. Проте й самі працівники не завжди готові відстоювати свої права та в більшості випадків бояться фінансових санкцій роботодавця, його морального тиску і звільнення.

Розглядаючи питання правосуб'єктності роботодавця, сучасні вчені пов'язують виконання обов'язків з наявністю відповідальності та частіше наголошують на збільшенні кількості та розміру санкцій. Так, І.І. Шамшина, виходячи з загальних позицій теорії, відзначає, що існує певний правовий зв'язок основних обов'язків і юридичної відповідальності суб'єкта. Юридична відповідальність за своїм цільовим призначенням покликана забезпечувати належну поведінку, виступати самим фактом свого існування превенцією порушення або невиконання суб'єктом своїх обов'язків. Без чіткого врегулювання юридичної відповідальності роботодавця як суб'єкта трудового права неможливо очікувати сумлінного виконання роботодавцем своїх трудових обов'язків [12, с. 34].

Т.М. Лежнева вважає, що слід передбачити штрафні санкції на користь працівника за звільнення без законної підстави або переведення на нижче оплачувану роботу, неправильне формулювання причин звільнення, яке перешкоджало працевлаштуванню працівника, затримку видачі трудової книжки, затримку виконання рішення про поновлення на роботі працівника, при чому у випадку дискримінаційного характеру таких дій застосовувати підвищувальний коефіцієнт при визначенні розмірів таких санкцій. Однією із цікавих пропозицій, що запропонувала авторка є надання 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 роботі, із виплатою вихідної допомоги відповідно ст. 44 та ч. 3 ст. 38 КЗпП України. У цьому випадку рішенням органу, який розглядає трудовий спір, формулювання підстави звільнення змінюється на «звільнення за ч. 3 ст. 38 КЗпП України» [13, с. 288-289].

Висновок. Недотримання роботодавцем вимог законодавства про працю, колективних і трудових договорів як підстава звільнення з ініціативи працівника розглядається вченими як один із способів захисту порушених прав працюючих. Але реалізація цього права на сьогоднішній день залишається складною та довготривалою, адже практично жоден роботодавець не хоче визнавати власну провину – в більшості випадків лише суди змінюють формулювання причин звільнення. Тому в аспекті досліджуваної проблеми важливим залишається питання відповідальності роботодавця за порушення законодавства про працю. Вважаємо, що в сучасних умовах слід збільшити розмір фінансових санкцій, що накладаються на роботодавця, за невиконання законодавства, трудових та колективних договорів, та створити умови, при яких роботодавцю матеріально буде вигідніше виконувати законодавство про працю.

Список використаних джерел:

1. Ситницька О.А. Класифікація юридичних гарантій у трудовому праві / О.А. Ситницька // Університетські наукові записки. – 2010. – № 1. – С. 83-89.
2. Про внесення змін і доповнень, що стосуються охорони праці, до Кодексу законів про працю України: Закон України від 15.12.1993 № 3694-ХІІ // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.rada.gov.ua>
3. Про внесення змін до Кодексу законів про працю України: Закон України від 24.12.1999 № 1356 // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.rada.gov.ua>
4. Аналіз практики розгляду районними судами м. Києва справ за трудовими спорами (поновлення на роботі, стягнення сум у зв'язку із незаконним звільненням або затримкою у виплаті заробітної плати, відшкодування шкоди по КЗпП України, в т.ч. моральної). Проблемні та спірні питання правозастосування // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://kia.court.gov.ua/sud2690/uzah/80/>
5. Болотіна Н.Б. Трудове право України: Підручник. – 4-те вид., стер. – К.: Вікар, 2006. – 725 с.
6. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971р., № 322-VIII // Відом. Верхов. Ради України. – 1971. – Ст. 375.
7. Проект Трудового кодексу України № 2902 від 27.08.2013р. // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.rada.gov.ua>
8. Пост. пл. Верховного Суду України від 22.05.2013 № 6-34 цс 13 // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.scourt.gov.ua
9. Дмитренко Ю.П. Трудове право України: Підручник / Ю.П. Дмитренко. – К.: Юрінком Інтер, 2009. – 624с.
10. Беззуб Б.С. Трудове право України: Опорний конспект лекцій / Б.С. Беззуб, О.М. Міхатуліна. – К.: МАУП, 2007. – 344 с.
11. Миронов В.И. История трудового права: теория и практика / В.И. Миронов // Государство и право. – 1998. – № 12. – С. 55-61.
12. Шамшина І.І. Щодо вдосконалення правового регулювання відповідальності роботодавця в умовах ринкових відносин / І.І. Шамшина // Актуальні проблеми права: теорія і практика. – 2013. – № 26. – С. 33-40.
13. Лежнева Т.М. Питання ефективності санкцій трудового права / Т.М. Лежнева // Науковий вісник Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ. – 2012. – № 2. – С. 279-291.

References:

1. Sy`tny`cz`ka O.A. Klasyfikaciya yurydy`chny`x garantij u trudovomu pravi / O.A. Sy`tny`cz`ka // Universy`tets`ki naukovi zapysky`. – 2010. – # 1. – S. 83-89.
2. Pro vnesennya zmin i dopovnen`, shho stosuuyut`sya oхorony` praci, do Kodeksu zakoniv pro pracyu Ukrayiny`: Zakon Ukrayiny` vid 15.12.1993 # 3694-XII // [Elektronny`j resurs]. – Rezhy`m dostupu: <http://www.rada.gov.ua>
3. Pro vnesennya zmin do Kodeksu zakoniv pro pracyu Ukrayiny`: Zakon Ukrayiny` vid 24.12.1999 # 1356 // [Elektronny`j resurs]. – Rezhy`m dostupu: <http://www.rada.gov.ua>

4. Analiz praktyky` rozglyadu rajonny`my` sudamy` m. Ky`yeva sprav za trudovy`my` sporamy` (ponovlennya na roboti, styagnennya sum u zv'yazku iz nezakonny`m zvil`nenniam abo zatry`mkoyu u vy`plati zarobitnoyi platy`, vidshkoduvannya shkody` po KZpP Ukrainy`, v t.ch. moral`noyi). Problemni ta spirni py`tannya pravozastosuvannya // [Elektronny`j resurs]. – Rezhy`m dostupu: <http://kia.court.gov.ua/sud2690/uzah/80/>
5. Bolotina N.B. Trudove pravo Ukrainy`: Pidruchnyk. – 4-te vy`d., ster. – K.: Vikar, 2006. – 725 s.
6. Kodeks zakoniv pro pracyu Ukrainy` vid 10.12.1971r., # 322-VIII // Vidom. Verxov. Rady` Ukrainy`. – 1971. – St. 375.
7. Proekt Trudovogo kodeksu Ukrainy` # 2902 vid 27.08.2013r. // [Elektronny`j resurs]. – Rezhy`m dostupu: <http://www.rada.gov.ua>
8. Post. pl. Verxovnogo Sudu Ukrainy` vid 22.05.2013 # 6-34 czs 13 // [Elektronny`j resurs]. – Rezhy`m dostupu: www.scourt.gov.ua
9. Dmy`trenko Yu.P. Trudove pravo Ukrainy: Pidruchnyk / Yu.P. Dmy`trenko. – K.: Yurinkom Inter, 2009. – 624s.
10. Bezzub B.S. Trudove pravo Ukrainy: Oporny`j konspekt lekcij / B.S. Bezzub, O.M. Mixatulina. – K.: MAUP, 2007. – 344 s.
11. My`ronov V.Y`. Y`story`ya trudovogo prava: teory`ya u prakty`ka / V.Y`. My`ronov // Gosudarstvo u` pravo. – 1998. – # 12. – S. 55-61.
12. Shamshy`na I.I. Shhodo vdoskonalennya pravovogo reguluyvannya vidpovidal`nosti robotodavcyu v umovax ry`nkovy`x vidnosy`n / I.I. Shamshy`na // Aktual`ni problemy` prava: teoriya i prakty`ka. – 2013. – # 26. – S. 33-40.
13. Lezhnyeva T.M. Py`tannya efekty`vnosti sankcij trudovogo prava / T.M. Lezhnyeva // Naukovy`j visnyk`k Dnipropetrovs`kogo derzhavnogo universy`tetu vnutrishnix sprav. – 2012. – # 2. – S. 279-291.

Рецензент: доктор юридичних наук, професор Лоцихін О.М.

УДК 349.2

Мищук М. О.

доцент кафедри цивільного та трудового права
КНЕУ Ім. Вадима Гетьмана

ПОНЯТТЯ СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА У ТРУДОВОМУ ПРАВІ УКРАЇНИ

У даній статті наведено позиції науковців щодо поняття соціального партнерства. Надано авторське визначення категорії соціального партнерства у трудовому праві. Проаналізовано поняття «соціального діалогу» у національному законодавстві.

Ключові слова: соціальне партнерство, трудове право, соціальний діалог, працівник.

Мищук М.А.,

доцент кафедри громадянського і трудового права
КНЭУ ім. Вадима Гетьмана

ПОНЯТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В ТРУДОВОМ ПРАВЕ УКРАИНЫ

В данной статье приведены позиции ученых относительно понятия социального партнерства. Предоставлено авторское определение категории социального партнерства в трудовом праве. Проанализировано понятие «социальный диалог» в национальном законодательстве.

Ключевые слова: социальное партнерство, трудовое право, социальный диалог, работник.

Mishchuk M.O.,

assistant professor of civil and labor law
KNEU named after Vadym Hetman

The concept of social partnership in labor law Ukraine

This article shows the positions of scientists about the concept of social partnership. Courtesy of the author's definition of the category of social partnership in the law. It analyzed the concept of "social dialogue" in the national legislation.