

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ТАРАСА ШЕВЧЕНКА**

ДИБАНЬ Максим Петрович



УДК 349.2

**ПОРУШЕННЯ ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ
У СУЧАСНИХ УМОВАХ**

Спеціальність 12.00.05 – трудове право;
право соціального забезпечення

АВТОРЕФЕРАТ
дисертації на здобуття наукового ступеня
кандидата юридичних наук

Київ – 2017

Дисертацією є рукопис.

Робота виконана на кафедрі трудового права та права соціального забезпечення Київського національного університету імені Тараса Шевченка Міністерства освіти і науки України.

Науковий керівник: доктор юридичних наук, професор
ГРИШИНА Юлія Миколаївна,
Київський національний університет
імені Тараса Шевченка,
професор кафедри трудового права
та права соціального забезпечення.

Офіційні опоненти: доктор юридичних наук, професор
ЛУКАШ Сергій Станіславович,
Сумська філія Харківського національного
університету внутрішніх справ, директор;

кандидат юридичних наук, доцент
ГАРАЩЕНКО Людмила Петрівна,
Київський національний лінгвістичний
університет, доцент кафедри права.

Захист відбудеться «25» жовтня 2017 року о «13» годині на засіданні спеціалізованої вченої ради Д 26.001.46 Київського національного університету імені Тараса Шевченка за адресою: 01601, м. Київ, вул. Володимирська, 60.

З дисертацією можна ознайомитись в Науковій бібліотеці ім. М. Максимовича Київського національного університету імені Тараса Шевченка за адресою: 01601, м. Київ, вул. Володимирська, 58, чит. зала № 12.

Автореферат розіслано «22» вересня 2017 року.

Вчений секретар
спеціалізованої вченої ради



С.М. Черноус

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми. Утвердження принципів людської гідності, справедливості та рівності покладено в основу глобалізаційних тенденцій розвитку сучасного світу. Ефективне забезпечення прав і свобод людини, зокрема у сфері праці, є мірилом демократизації соціальної політики держави та ознакою її активної інтеграції у світове співтовариство. Проголосивши своїм цивілізаційним вибором курс на євроінтеграцію, Україна взяла на себе зобов'язання просувати процес реформ та адаптації законодавства в Україні, насамперед в частині вдосконалення законодавства про працю з метою реалізації захисту працівників від порушення їхніх трудових прав.

Водночас складні соціально-економічні умови, які спостерігаються на сьогодні в Україні, негативно позначаються на ринку праці і слугують перепорою не лише для ефективного реалізації права на працю як головного соціально-економічного права людини, але й призводять до порушення трудових прав працівників як незаконного, деструктивного явища. Такий стан речей зумовлює відсутність дієвого правового механізму захисту трудових прав працівників, оскільки Україна залишається однією з останніх країн пострадянського простору, де не прийнято нового кодифікаційного акта про працю і до сьогодні є чинними багато нормативних актів трудового законодавства, які містять морально застарілі норми, що потребують нагальних змін. Неєфективне правове регулювання трудових праввідносин призводить до поширення на практиці таких порушень трудових прав працівників, як: нерегламентована зайнятість, дискримінація за віком, за ознакою статі, пресинг на роботі, застосування штрафів як дисциплінарних стягнень тощо. Відповідно сучасні реалії розвитку суспільства та держави ставлять нові вимоги щодо формування національної політики у сфері праці, євроінтеграція України потребує кардинального оновлення трудового законодавства, яке має відповідати стандартам країн Європейського Союзу.

А отже, актуальність цього дисертаційного дослідження відповідає вимогам та запитам сьогодення, що зумовлено недосконалістю законодавства про працю України щодо ефективного правового регулювання захисту працівників від порушень їхніх трудових прав в індивідуальних та колективних трудових праввідносинах, а також необхідністю пошуку шляхів для запобігання та протидії порушенням трудових прав працівників у сучасних умовах.

Теоретичні та практичні проблеми порушень трудових прав працівників у своїх працях піднімали вчені В. М. Андрійв, В. Я. Бурак, С. Я. Вавженчук, В. С. Венедіктов, С. В. Венедіктов, С. В. Вишневецька, В. В. Волинець, Ю. М. Гришина, Л. П. Геращенко, О. М. Дуюнова, В. В. Жернаков, П. І. Жигалкін, Д. В. Журавльов, Т. А. Занфірова, М. І. Іншин, В. Л. Костюк, О. Л. Кучма, С. С. Лукаш, А. Р. Мацюк, О. В. Москаленко, Н. О. Мельничук, М. О. Міщук, С. М. Прилипко, О. І. Процевський, В. О. Процевський, В. І. Прокопенко, П. Д. Пилипенко, О. Т. Панасюк, В. Г. Ротань, А. М. Слюсар, Б. С. Стичинський, І. С. Сахарук, Д. І. Сіроха, М. П. Стадник,

Г. О. Спіцина, О. В. Тищенко, Н. М. Хуторян, Г. І. Чанишева, С. М. Черноус, В. І. Щербина, О. М. Ярошенко та ін.

Однак в Україні відсутнє комплексне дослідження проблематики доктринально-правової сутності порушень трудових прав працівників та тенденцій законодавчого забезпечення захисту та відповідальності за порушення трудових прав працівників у сучасних умовах.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дисертаційна робота виконана на кафедрі трудового права та права соціального забезпечення юридичного факультету Київського національного університету імені Тараса Шевченка в рамках бюджетних тем «Доктрина права в правовій системі України: теоретичний і практичний аспекти» (№ 11БФ042-01), яка досліджувалася на юридичному факультеті Київського національного університету імені Тараса Шевченка з 1 січня 2011 р. до 31 грудня 2015 р. і «Теорія та практика адаптації України до законодавства ЄС» (№ 16БФ042-01), яка досліджується на юридичному факультеті Київського національного університету імені Тараса Шевченка на період з 1 січня 2016 р. до 31 грудня 2020 р.

Мета і завдання дослідження. *Мета* дисертаційної роботи полягає у здійсненні доктринально-правового дослідження проблематики порушень трудових прав працівників у сучасних умовах, виявленні системно-функціональних причин порушень трудових прав працівників в Україні, дослідженні практично-правових проблем порушень трудових прав працівників в індивідуальних та колективних трудових правовідносинах, а також визначенні особливостей правового регулювання захисту та відповідальності за порушення трудових прав працівників в Україні та країнах Європейського Союзу.

Для досягнення поставленої мети у процесі дослідження ставилися такі *завдання*:

- дослідити генезу соціально-правового становища людини у сфері праці;
- розкрити зміст поняття порушень трудових прав працівників;
- здійснити класифікацію порушень трудових прав працівників;
- визначити системно-функціональні причини порушень трудових прав працівників в Україні;
- дослідити практично-правові аспекти порушень трудових прав працівників в індивідуальних трудових правовідносинах;
- охарактеризувати значення виробничої демократії для дотримання трудових прав працівників у колективних трудових правовідносинах;
- виокремити проблеми правового регулювання юридичної відповідальності роботодавців за порушення трудових прав працівників;
- вивчити особливості правового захисту від порушення трудових прав працівників у країнах Європейського Союзу.

Об'єкт дослідження – суспільні відносини, що виникають у зв'язку з порушеннями трудових прав працівників у сучасних ринкових умовах.

Предметом дослідження є порушення трудових прав працівників у сучасних умовах.

Методи дослідження. Методологічну основу дослідження складає комплекс загальнонаукових і спеціальних методів та прийомів наукового пізнання. В основу дослідження покладено діалектичний метод наукового пізнання. За допомогою історичного методу було проведено ретроспективний аналіз генези соціально-правового становища людини у сфері праці (підрозділ 1.1) Застосування структурно-функціонального методу дало змогу здійснити класифікацію порушень трудових прав працівників та визначити системно-функціональні причини порушень трудових прав працівників в Україні (підрозділи 1.2–1.3). Використання логіко-семантичного методу дозволило вдосконалити понятійний апарат трудового права, уточнивши та визначивши зміст таких понять: «порушення трудових прав працівників», «системно-функціональні причини порушень трудових прав працівників в Україні» «випробування при прийнятті на роботу», «незаконне звільнення», «порушення виробничої демократії в колективних трудових правовідносинах» (підрозділи 1.2, 1.3, 2.1, 2.2) тощо. На підставі застосування методу аналізу були визначені проблеми правового регулювання юридичної відповідальності роботодавців за порушення трудових прав працівників (підрозділ 3.1). Порівняльно-правовий метод було покладено в основу визначення особливостей правового захисту від порушення трудових прав працівників у країнах Європейського Союзу (підрозділ 3.2).

Наукова новизна одержаних результатів полягає в тому, що на основі аналізу чинного законодавства України, трудового законодавства країн Європейського Союзу та наукової юридичної літератури здійснено одне з перших у вітчизняній правовій науці комплексних досліджень теоретичних та практичних проблем порушень трудових прав працівників у сучасних умовах.

У межах проведеного дослідження сформульовано низку нових наукових положень та висновків, запропонованих особисто дисертантом.

Основні з них такі:

у перше:

– розкрито зміст поняття «генеза соціально-правового становища людини у сфері праці» як зародження, формування та розвиток прав та обов'язків людини у сфері праці, що відбувається у безпосередньому взаємозв'язку та залежності з особливостями еволюції суспільства та держави;

– визначено поняття «системно-функціональні причини порушень трудових прав працівників в Україні» під яким запропоновано розуміти дезадаптаційні умови, що сформувались на вітчизняному ринку праці і які перешкоджають налагодженню ефективного соціально-правового механізму реалізації права на працю;

– встановлено основні системно-функціональні причини порушень трудових прав працівників в Україні, а саме: функціонально-економічні причини (кризова дестабілізація ринку праці, нерегламентована зайнятість,

масова трудова міграція, безробіття); функціонально-організаційні причини (неефективна діяльність уповноважених державою органів та установ у сфері праці); функціонально-правові причини (відсутність впорядкованого систематизованого законодавства про працю; уповільнений процес кодифікації національного трудового законодавства);

– порушення виробничої демократії в колективних трудових правовідносинах запропоновано розглядати як недотримання права працівників на: 1) безпосередню участь в управлінні підприємством, установою, організацією шляхом проведення загальних зборів, конференцій колективу працівників; 2) укладання колективних договорів; 3) вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) шляхом примирних процедур та участі у страйку;

удосконалено:

– поняття «порушення трудових прав працівників», яке запропоновано розуміти як недотримання законодавчо-визначених та встановлених на договірному рівні (індивідуальному та (або) колективному) умов для можливості реалізації працівниками їх прав та забезпечення гарантій в сфері праці;

– етапізацію становлення трудових прав, що стали основою формування соціально-правового становища людини у сфері праці, а саме виділено наступні етапи: 1) колективно-залежний (первіснообщинний); 2) індивідуально-залежний (рабовласницький, феодальний); 3) законодавчо-промисловий (капіталістичний); 4) колективно-тоталітарний (радянський період); 5) інтеграційно-європейський (особливості сучасного становлення та перспективи подальшого розвитку України);

– класифікацію видів порушення трудових прав працівників за наступними критеріями: 1) за способом нормативного регулювання трудових прав; 2) за структурою (елементами) трудових правовідносин; 3) за суб'єктами, що вчинили правопорушення; 4) за етапами (стадіями) дії трудового договору; 5) за умовами праці;

– визначення понять «необґрунтована відмова у прийнятті на роботу», «випробування при прийнятті на роботу», «незаконне звільнення»;

– доктринальний зміст сутності колективного договору як локального нормативного акта, що укладається між профспілковим чи іншим уповноваженим на представництво колективом працівників органом та роботодавцем, яким визначаються особливості колективних трудових відносин (встановлення умов праці, додаткових пільг, гарантій, компенсацій) на цьому підприємстві, в установі, організації, чи у роботодавця - фізичної особи;

дістали подальшого розвитку:

– обґрунтування та узагальнення пропозицій щодо доцільності: 1) створення при управліннях праці та соціального захисту населення відділів запобігання порушень антидискримінаційного законодавства у сфері праці з наданням контрольних повноважень за дотриманням роботодавцями вимог

закону у цьому питанні; 2) спрощення процедури легалізації професійних спілок, обмежившись затвердженням статуту профспілки на підприємстві, в установі, організації; 3) відмови в процесі реформування законодавства від встановлення граничного віку для перебування на посадах для будь-яких категорій працівників, крім посад, обіймання яких пов'язане з виконанням функцій та завдань держави; 4) визначення на законодавчому рівні правового порядку матеріальної відповідальності роботодавця за порушення трудових прав працівників; 5) з метою покращення практики судового захисту прав працівників в частині відшкодування роботодавцями моральної шкоди встановлення мінімального розміру відшкодування моральної шкоди, зокрема у розмірі п'яти мінімальних заробітних плат; 6) внесення змін у чинне законодавство про працю України стосовно зменшення віку для прийняття на роботу в окремих сферах трудової діяльності: творча діяльність, сфера професійного спорту, сфера соціального обслуговування тощо;

– положення, що застосування штрафів як видів дисциплінарного стягнення, а також поліграфів (детекторів брехні) з метою перевірки діяльності працівників суперечить вимогам законодавства про працю і порушує принцип «in favorem» (сприятливості) у трудових правовідносинах;

– аргументи, що колективні договори мають укладатися в обов'язковому порядку на всіх підприємствах, в установах, організаціях незалежно від форми власності, лише у роботодавців - фізичних осіб критерієм для укладання колективного договору повинна бути кількість працівників не менше десяти чоловік;

– ініціативи щодо вдосконалення змісту статті 265 Кодексу законів про працю України, статті 41 Кодексу України про адміністративні правопорушення, статті 172 Кримінального кодексу України з метою оптимізації юридичної відповідальності за порушення законодавства про працю;

– підхід про недоцільність безсистемного, необґрунтованого, без врахування ментальних тенденцій вітчизняного ринку праці, впровадження в національне законодавство про працю України відмітних особливостей правового регулювання праці в окремих країнах Європейського Союзу.

Практичне значення одержаних результатів полягає в тому, що вони можуть бути використані у:

а) науково-дослідницькій роботі – для подальших досліджень теоретичних і практичних проблем порушень трудових прав працівників;

б) правотворчості – при розробці проекту Трудового кодексу України, вдосконаленні законодавства про працю;

в) правозастосуванні – в діяльності профспілок, інших уповноважених на представництво працівниками органів, контролюючих органів у сфері праці;

г) навчальному процесі – у вищих навчальних закладах під час викладання навчальних дисциплін «Трудове право», «Актуальні проблеми трудового права», «Трудове право Європейського Союзу».

Апробація результатів дослідження. Викладені в роботі основні теоретичні положення, висновки і пропозиції обговорювалися на кафедрі трудового права та права соціального забезпечення юридичного факультету Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Підсумки розробки досліджуваної у дисертації проблематики, отримані узагальнення і висновки були оприлюднені дисертантом на науково-практичних конференціях: «Інтеграція юридичної науки і практики як основа сталого розвитку вітчизняного законодавства» (м. Дніпро, 25–26 листопада 2016 р.); «Актуальні питання юридичної теорії та практики: наукові дискусії» (м. Харків, 2–3 грудня 2016 р.); «Тенденції та пріоритети реформування законодавства України» (м. Херсон, 9–10 грудня 2016 р.); «Теоретичний аналіз і наукові дослідження юриспруденції у світовій науці» (м. Київ, 16–17 грудня 2016 р.); «Проблеми кодифікації трудового законодавства України» (м. Київ, 26 квітня 2017 р.).

Публікації. Основні положення та результати дисертації викладені в десяти наукових працях, серед них: п'ять статей опубліковані у наукових фахових виданнях (одна у виданні іноземної держави), а також п'ять тез доповідей на науково-практичних конференціях.

Структура дисертації. Дисертація складається з анотації, переліку умовних скорочень, вступу, трьох розділів, поділених на сім підрозділів, висновків, списку використаних джерел та додатків. Повний обсяг дисертації становить 250 сторінок (210 сторінок основного тексту). Список використаних джерел складається з 348 найменувань і займає 38 сторінок.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У **Вступі** обґрунтовується актуальність обраної теми дисертаційного дослідження, визначається зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами, вказуються мета, завдання, об'єкт, предмет, методи дослідження, сформульована наукова новизна, яку містить дисертаційне дослідження, розкривається практичне значення одержаних результатів, апробація дисертаційної роботи, структура дисертації та загальна кількість публікацій.

Розділ 1 «Порушення трудових прав працівників: доктринально-правовий зміст» складається з трьох підрозділів, які присвячені науково-правовому аналізу еволюції соціально-правового становища особи у сфері праці, дослідженню поняття, класифікації та причин порушень трудових прав працівників.

У підрозділі 1.1 *«Генеza соціально-правового становища людини у сфері праці: ретроспективний аналіз»* розкриваються історично-правові тенденції розвитку становища людини у сфері праці.

Доводиться, що закономірності становлення трудових прав на різних етапах розвитку людства передусім залежали від суспільно-правового становища особи, рівня правової визначеності її соціального статусу. Визначається, що генеza соціально-правового становища людини у сфері праці

охоплює п'ять етапів: 1) *колективно-залежний*, притаманний первіснообщинному суспільству, де праця, в основі якої була боротьба за виживання, носила колективний та взаємозалежний характер; 2) *індивідуально-залежний*, характерний для рабовласницького та феодального етапів розвитку, де мала місце жорстка експлуатація праці, що зумовлювалось специфікою регулювання способів набуття і передавання прав на рабів, як основних виробників матеріальних благ за часів рабовласницького ладу; поєднання в умовах феодального суспільства пригніченого становища примушуваних до праці кріпосних селян та умовно-вільної ремісничої діяльності з наявним фактичним прикріпленням робітників до мануфактур. «Ордонансом про робітників та слуг» (Англія, 1349 р.), за самовільне залишення служби передбачалося покарання ув'язненням; 3) *законодавчо-промисловий (капіталістичний)* – це період, протягом якого відбувався розвиток промисловості в XVII–XIX ст., який хоча і супроводжувався прийняттям фабричного законодавства, проте у зв'язку з відсутністю ефективного механізму контролю за дотриманням трудових прав працівників спостерігалось поширення зловживань щодо залучення дітей та жінок до робіт зі шкідливими та важкими умовами праці, робіт у нічний час, застосування штрафів тощо; 4) *колективно-тоталітарний (радянський)* – це період розвитку, який відображає тоталітарно-пресингові аспекти у трудових відносинах, до яких відносяться: введення на початковому етапі обов'язкової трудової повинності; проголошення принципу «хто не працює, той не їсть»; запровадження інституту громадського осуду порушників трудової дисципліни через діяльність товариських судів тощо; 5) *інтеграційно-європейський* етап розвитку базується на обранні Україною євроінтеграційного курсу подальшого розвитку суспільства і держави, які узгоджуються з демократичними, цивілізаційними засадами захисту трудових прав працівників в країнах Європейського Союзу.

У підрозділі 1.2 *«Поняття та класифікація порушень трудових прав працівників»* визначається сутність порушень трудових прав працівників та наводиться класифікація видів порушень трудових прав працівників.

Наголошується, що рівень сформованості соціальної політики конкретної держави визначається дієвістю механізму реалізації прав людини, зокрема в трудових відносинах. У зв'язку з цим звертається увага, що як у Кодексі законів про працю України, так і в проекті Трудового кодексу України № 1658 (доопрацьованому) від 20.05.2015 відсутнє визначення правового змісту поняття «трудова права працівників», а також немає статті, де регламентується поняття «порушення трудових прав працівників». Базуючись на доктринальних підходах, «трудова права працівників» розглядаються як «законодавчо-визначені та встановлені на договірному рівні між учасниками трудових правовідносин можливості для реалізації працівниками їх прав та забезпечення гарантій в сфері праці».

На підставі вивчення науково-практичних проблем, які виникають у зв'язку з порушеннями трудових прав працівників, під поняттям «порушення

трудових прав працівників» пропонується розуміти «недотримання законодавчо-визначених та встановлених на договірному рівні (індивідуальному та (або) колективному) умов для можливості реалізації працівниками їх прав та забезпечення гарантій в сфері праці».

Практика засвідчує, що в умовах соціально-економічної нестабільності одним з найпоширенішим порушень прав особи у сфері праці є недотримання законодавчо визначених гарантій щодо забезпечення реалізації трудових прав працівників. З огляду на це порушення трудових прав працівників в Україні класифікуються на види: 1) за способом нормативного регулювання трудових прав: законодавчо-визначені (регламентовані чинним законодавством про працю); індивідуально-договірні (встановлені в трудовому договорі); колективно-договірні (визначені у колективних договорах як актах локальної нормотворчості); 2) за структурою (елементами) трудових правовідносин: індивідуальні правовідносини (дія трудового договору); колективні правовідносини (реалізація умов колективного договору); 3) за суб'єктами, що вчинили правопорушення (юридичні та фізичні особи: роботодавці, уповноважені державою органи, недержавні органи та установи тощо); 4) за етапами (стадіями) дії трудового договору: (укладання трудового договору, зміна трудового договору, припинення трудового договору); 5) за умовами праці (робочого часу, часу відпочинку, оплати праці, охорони праці тощо).

У підрозділі 1.3 «Системно-функціональні причини порушень трудових прав працівників в Україні» через призму системних та функціональних зв'язків аналізуються соціальні-економічні умови, які спричиняють порушення трудових прав працівників у сучасних умовах.

Наголошується, що особливості соціально-економічного розвитку перехідного періоду безпосередньо впливають на систему функціонування ринку праці і зумовлюють виникненню негативних явищ у трудових відносинах, зокрема, в частині порушення трудових прав працівників. Системно-функціональні причини порушень трудових прав працівників в Україні обумовлені дезадаптаційними соціально-економічними умовами, які склалися на ринку праці, наслідком чого є поширення безробіття та нерегламентованої зайнятості. Держава фактично не виконує свою соціальну функцію щодо забезпечення населення країни роботою, як наслідок, відбувається хаотичний розвиток ринку праці, де потенційні працівники стикаються з недоброчесною конкуренцією та повсюдним порушенням їхніх трудових прав.

Зазначається, що одним з найвагоміших важелів захисту трудових прав працівників є наявність у державі досконалої законодавчої бази, спрямованої на ефективне регулювання трудових відносин, проблема впорядкування вітчизняного законодавства про працю стала першочерговою проблемою сучасної України. Існування значного масиву розпорошеного безсистемного законодавства про працю, сповільнений процес оновленої кодифікації національного трудового законодавства створюють підстави для ігнорування роботодавцями вимог законодавства про працю в частині захисту трудових

прав працівників, що призводить до недотримання трудових прав фактично в усіх сферах трудової діяльності. Відсутність упорядкованого систематизованого законодавства про працю, кризова дестабілізація ринку праці, нерегламентована зайнятість, масова трудова міграція, безробіття, неналагодження конструктивної, якісної та результативної діяльності уповноважених органів у сфері праці перешкоджає формуванню ефективного соціально-правового механізму реалізації права на працю і призводить до дезадаптаційних умов функціонування українського ринку праці. Усі ці явища спонукають до виникнення функціонально-економічних, функціонально-організаційних, функціонально-правових причин порушення трудових прав працівників в Україні.

Розділ 2 «Характеристика окремих видів порушень трудових прав працівників в Україні» складається з двох підрозділів, в яких досліджуються особливості порушень трудових прав працівників в індивідуальних та колективних трудових правовідносинах.

У підрозділі 2.1 *«Практично-правові аспекти порушення трудових прав працівників в індивідуальних трудових правовідносинах»* розглядаються проблеми теорії та практики щодо порушень трудових прав працівників в індивідуальних трудових правовідносинах. Зазначається, що в Україні наявні проблеми реалізації захисту трудових прав працівників від: необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу, коли на підставі ознак походження, соціального і майнового стану, расової та національної приналежності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, членства в об'єднанні громадян, роду і характеру занять, місця проживання та інших вирізень з особою не укладається трудовий договір; дискримінації в трудових відносинах за ознакою віку, статі, здоров'я, сексуальної орієнтації тощо; дієвості дотримання принципу «in favorem» (сприятливості) у трудових правовідносинах; відсутності ефективного захисту права особи на нерозголошення персональних даних та конфіденційної інформації; порушення правового порядку застосування випробування при прийнятті на роботу, як визначення професійно-кваліфікаційних можливостей працівника для виконання роботи на підставі укладеного трудового договору; права на оплату праці; права на відпустки; неправомірного розширення видів дисциплінарних стягнень за рахунок штрафів; застосування поліграфів (детекторів брехні) з метою здійснення контролю за трудовою діяльністю працівників, що не відповідає вимогам чинного законодавства про працю, і є грубим порушенням трудових прав працівників, оскільки відбувається безпосереднє втручання в їхню приватність; недосконалого правового регулювання атестації працівників; поширення практики незаконних переведень, переміщень, звільнень працівників; застосування таких видів пресингу на роботі, як моббінг, босінг, що зі свого боку спонукає працівників до вимушених звільнень.

З метою запобігання неправомірним діям роботодавців у частині припинення трудових правовідносин у законодавстві про працю варто

чітко визначити поняття «незаконне звільнення» як недотримання встановлених законодавством про працю умов щодо припинення трудового договору, наслідком чого є порушення трудових прав працівників.

У підрозділі 2.2 «Виробнича демократія в колективних трудових правовідносинах: проблеми дотримання трудових прав працівників» досліджуються проблеми порушень трудових прав працівників у колективних трудових правовідносинах. Констатується, що однією з головних проблем реалізації працівниками колективних трудових прав є перешкоджання роботодавцями здійснення уповноваженим на представництво органам працівників своїх функцій щодо захисту трудових прав працівників. Обґрунтовується, що трудовий колектив є первинним суб'єктом колективних правовідносин, оскільки саме трудовий колектив ініціює створення уповноважених на представництво колективу працівників органів, які мають представляти та захищати інтереси працівників перед роботодавцем. Відсутність належного правового регулювання статусу трудового колективу призводить до нівелювання виробничої солідарності, що є головною складовою виробничої демократії. Виробнича демократія в колективних трудових правовідносинах реалізується насамперед через збори, конференції колективу працівників. У зв'язку з цим є нагальна потреба вдосконалити правове регулювання порядку проведення зборів та конференцій колективу працівників. Акцентовано увагу, що проблеми порушення виробничої демократії на підприємствах, в установах, організаціях як запоруки узгодження інтересів сторін колективних трудових правовідносин полягають в неефективному правовому регулюванні утворення та функціонування уповноважених на представництво трудовим колективом органів; незабезпеченні обов'язковості укладання колективних договорів; недосконалість правовій процедурі вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) тощо.

Зазначається про доцільність зміни визначеного законодавством про працю порядку легалізації профспілок в напрямі спрощення, обмеживши процедуру легалізації затвердженням статуту профспілки на цьому підприємстві, в установі, організації. Реєстрації уповноваженим органом Міністерства юстиції України мають підлягати профспілки галузевого та всеукраїнського рівня.

Вказується, що слід у чинному законодавстві про працю передбачити обов'язкове укладання колективних договорів на всіх підприємствах, в установах, організаціях незалежно від форми власності, та у роботодавців - фізичних осіб, де критерієм для укладання колективного договору має бути кількість працівників, більше 10 осіб.

Розділ 3 «Тенденції законодавчого забезпечення захисту та відповідальності за порушення трудових прав працівників у сучасних умовах» складається з двох підрозділів, які присвячені проблемам законодавчого забезпечення юридичної відповідальності роботодавців за

порушення трудових прав працівників та особливостям захисту трудових прав в країнах Європейського Союзу.

У підрозділі 3.1 «Проблеми правового регулювання юридичної відповідальності роботодавців за порушення трудових прав працівників в Україні» аналізуються актуальні питання юридичної відповідальності роботодавців у трудових правовідносинах. Підкреслюється, що відсутність ефективного правового регулювання матеріальної відповідальності роботодавців, чіткого правового механізму відшкодування моральної шкоди, заподіяної працівникам у трудових правовідносинах, наявність практично-правових проблем у сфері реалізації адміністративної та кримінальної відповідальності за порушення законодавства про працю гальмують прогресивні напрями розвитку суспільства та держави. Про недосконалість законодавства про працю щодо цього питання свідчить відсутність у Кодексі законів про працю України глави, присвяченої відповідальності власника або уповноваженого ним органу як сторони трудових правовідносин.

Враховуючи, що трудово-правова відповідальність роботодавця за порушення трудових прав працівників реалізується у формі матеріальної відповідальності, доводиться необхідність на законодавчому рівні визначити чіткий правовий порядок матеріальної відповідальності роботодавця за недотримання трудових прав працівників.

Обґрунтовується, що проблема визначення розмірів нанесеної роботодавцем працівникові моральної шкоди в грошовому еквіваленті у кожному конкретному випадку є надзвичайно важливим та актуальним питанням для ефективної реалізації судочинства. З метою захисту трудових прав працівників доцільно встановити мінімальний розмір моральної шкоди у сумі п'яти мінімальних заробітних плат, що сприятиме відповідальності та доброчесності роботодавців у трудових правовідносинах.

Зазначено щодо доцільності застосування регламентованих статтею 265 Кодексу законів про працю України значних штрафів за порушення законодавства про працю лише у випадку, коли роботодавець негайно не усуне виявлені уповноваженим контролюючим органом порушення.

Вказується на необхідності вдосконалення адміністративної та кримінальної відповідальності роботодавців за порушення трудових прав працівників, зокрема за порушення вимог законодавства про працю та про охорону праці (стаття 41 Кодексу України про адміністративні правопорушення), а також в частині визначення більше розширеного примірного переліку грубих порушень законодавства про працю (стаття 172 Кримінального кодексу України).

У підрозділі 3.2 «Правовий захист від порушення трудових прав працівників у країнах Європейського Союзу» вивчається досвід окремих країн Європейського Союзу у контексті правового регулювання захисту трудових прав працівників. Акцентується увага, що вагомою відмітною ознакою трудового законодавства держав Європейського Союзу є поєднання національного законодавства у сфері праці та директив, спрямованих на

формування загальної європейської міждержавної політики в трудових правовідносинах.

Констатується, що в сучасних умовах законодавство про працю в країнах Європейського Союзу перебуває на стадії реформування, що зумовлено впливом поглиблення лібералізації ринку праці та дерегуляцією трудових правовідносин. За останні роки прийняті нові кодифікаційні акти про працю у Франції, Литві, Португалії. Оновлене законодавство про працю містить багато інноваційних положень стосовно регулювання трудових правовідносин. До таких положень відносяться: дозвіл збільшувати тривалість робочого тижня до 60-ти годин, визначення порядку звільнення працівників на договірних умовах, впровадження максимального розміру компенсації при скороченнях працівників, зменшення виплат за надурочну роботу, зменшення кількості святкових днів (Трудовий кодекс Франції, 2016 р.), дозвіл без обмежень укладати строкові трудові договори, зменшення строків попередження про наступне звільнення, скорочення розмірів вихідної допомоги при звільненнях, регламентовано право роботодавця звільнити працівника без зазначення причин з виплатою вихідної допомоги за шість місяців (Трудовий кодекс Литви, 2017 р.), збільшення випробувального строку при прийнятті на роботу з трьох місяців до шести, запроваджено право встановлювати 10-годинний робочий день при шестиденному робочому тижні, введення гнучкої трудової функції, що дозволяє без згоди працівника збільшувати обсяг його обов'язків, дозвіл залучати працівників до роботи у вихідні дні, в дні державних та релігійних свят без їхньої згоди, відміна необхідної згоди профспілкового органу як обов'язкової умови для припинення трудових відносин у визначених випадках (Трудовий кодекс Португалії, 2016 р.).

ВИСНОВКИ

У дисертаційному дослідженні подано теоретичне узагальнення й нове вирішення наукового завдання, яке полягало в тому, щоб на підставі теоретичних висновків та узагальнень учених-правознавців, порівняльного аналізу законодавства про працю України й законодавства Європейського Союзу, практики його застосування, визначити особливості проблематики порушень трудових прав працівників у сучасних умовах, правового регулювання захисту та відповідальності за порушення трудових прав працівників в Україні та країнах Європейського Союзу, а також необхідність пошуку шляхів для запобігання та протидії таким порушенням, на підставі чого сформульовано такі висновки.

1. Генеза соціально-правового становища людини у сфері праці – це зародження, формування та розвиток прав та обов'язків людини у сфері праці, що відбувається у безпосередньому взаємозв'язку та залежності з особливостями еволюції суспільства та держави. На підставі аналізу становлення соціально-правового становища людини у сфері праці нами виділено такі його етапи: 1) колективно-залежний (первіснообщинний);

2) індивідуально-залежний (рабовласницький, феодальний); 3) законодавчо-промисловий (ранньо-капіталістичний); 4) колективно-тоталітарний (радянський період); 5) інтеграційно-європейський (сучасне становлення та перспективи подальшого розвитку України).

2. Під порушення трудових прав працівників слід розуміти недотримання законодавчо-визначених та встановлених на договірному рівні (індивідуальному та (або) колективному) умов для можливості реалізації працівниками їхніх прав та забезпечення гарантій у сфері праці. Відтак порушення трудових прав працівників можна класифікувати на види: 1) за способом нормативного регулювання трудових прав: законодавчо-визначені (регламентовані чинним законодавством про працю); індивідуально-договірні (встановлені в трудовому договорі); колективно-договірні (визначені у колективних договорах як актах локальної нормотворчості); 2) за структурою (елементами) трудових правовідносин: індивідуальні правовідносини (дія трудового договору); колективні правовідносини (реалізація умов колективного договору); 3) за суб'єктами, що вчинили правопорушення (юридичні та фізичні особи: роботодавці, уповноважені державою органи, недержавні органи та установи тощо); 4) за етапами (стадіями) дії трудового договору: (укладання трудового договору, зміна трудового договору, припинення трудового договору); 5) за умовами праці (робочого часу, часу відпочинку, оплати праці, охорони праці тощо).

3. Системно-функціональні причини порушень трудових прав працівників в Україні – це дезадаптаційні умови, що сформувались на вітчизняному ринку праці і які перешкоджають налагодженню ефективного соціально-правового механізму реалізації права на працю. До системно-функціональних причин порушення трудових прав працівників в Україні відносяться такі причини: функціонально-економічні (кризова дестабілізація ринку праці, нерегламентована зайнятість, масова трудова міграція, безробіття); функціонально-організаційні (неефективна діяльність уповноважених державою органів та установ у сфері праці); функціонально-правові (відсутність впорядкованого систематизованого законодавства про працю; уповільнений процес кодифікації національного трудового законодавства).

4. Під необґрунтованою відмовою у прийнятті на роботу слід розуміти дискримінаційні дії у сфері праці, коли на підставі ознак походження, соціального і майнового стану, расової та національної приналежності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, членства в об'єднанні громадян, роду і характеру занять, місця проживання та інших вирізень з особою не укладається трудовий договір.

5. З метою недопущення поширення дискримінації за ознакою віку в трудових правовідносинах, для захисту трудових прав дітей та легалізації їх праці доцільно внести зміни в законодавство щодо зменшення віку для прийняття на роботу в окремих сферах трудової діяльності: творча діяльність, сфера професійного спорту, сфера соціального обслуговування.

Запобіганню ейджизму як дискримінації громадян похилого віку за віковою ознакою сприятиме відмова в перспективі від встановлення граничного віку для перебування на посадах будь-яким категоріям працівників, крім посад, обіймання яких пов'язане з виконанням функцій та завдань держави. При управліннях праці та соціального захисту населення необхідно створити відділи запобігання порушень антидискримінаційного законодавства у сфері праці з наданням контрольних повноважень за дотриманням роботодавцями вимог закону у цьому питанні.

6. З метою запобігання дискримінації за станом здоров'я осіб з інвалідністю при укладанні трудового договору та в процесі трудової діяльності, доцільно передбачити роботодавцям, які перевищують встановлені нормативи для працевлаштування інвалідів та створюють додаткові робочі місця для інвалідів, більш вагомі пільгові умови для функціонування їх на ринку праці у формі пільгового кредитування їхньої діяльності.

7. Обґрунтовується необхідність передбачити обов'язок роботодавця разом з письмовим попередженням працівника про невідповідність роботі, що йому доручалась, вказати мотивовані причини незадовільного результату випробування з врученням письмового висновку за результатами випробування працівнику, а також визначити право працівника на вихідну допомогу в розмірі середньої заробітної плати, що спрямовуватиме роботодавців більш відповідально відноситись до фактів встановлення випробування та визначення його наслідків.

8. Аналіз практики трудових правовідносин дозволяє констатувати, що порушення принципу сприятливості «*in favorem*» насамперед торкається права на оплату праці, права на відпустки, неправомірного розширення видів дисциплінарних стягнень за рахунок штрафів, незаконного застосування поліграфів (детекторів брехні) як при прийнятті на роботу, так і з метою перевірки діяльності працівників, погіршення становища працівників порівняно з вимогами чинного законодавства у змісті контракту як особливого виду трудового договору.

9. Порушення виробничої демократії в колективних трудових правовідносинах – це недотримання права працівників на: 1) безпосередню участь в управлінні підприємством, установою, організацією шляхом проведення загальних зборів, конференцій колективу працівників; 2) укладання колективних договорів; 3) вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) шляхом примирних процедур та участі у страйку.

10. Захисту трудових прав працівників у колективних трудових правовідносинах сприятиме спрощення процедури існуючого порядку легалізації профспілкових організацій. Наявність статуту профспілкової організації слід розглядати як констатуючий факт існування профспілки, тому процедуру легалізації варто обмежити затвердженням статуту профспілки на цьому підприємстві, в установі, організації. Легалізації реєструючим органом Міністерства юстиції України мають підлягати профспілки галузевого та

всеукраїнського рівня. Відповідні зміни бажано внести в законодавство, яке регулює діяльність профспілок.

11. Запропонована низка змін і доповнень до чинного законодавства України, зокрема:

– вдосконалення переліку гарантій, на які мають право працівники під час здійснення тимчасового переведення згідно з частиною другою статті 33 КЗпП України шляхом уточнення, що вказаний вид тимчасового переведення може відбуватися строком до одного місяця протягом календарного року;

– вдосконалити правовий порядок формування атестаційної комісії, який регулюється Законом України «Про професійний розвиток працівників», щоб це були не представники роботодавця та працівників, а незалежні фахівці з відповідного напрямку професійних знань. Для виконання таких функцій необхідно створити аудиторські компанії, які перевірятимуть професійні кваліфікаційні навички працівників. Ліцензувати діяльність таких фірм повинні галузеві міністерства;

– частину одинадцятую статті 41 Кодексу України про адміністративні правопорушення пропонуємо викласти в редакції:

«Порушення права працівників на пільги і компенсації за важкі та шкідливі умови праці, –

тягне за собою накладення штрафу на працівників від десяти до двадцяти неоподатковуваних мінімумів доходів громадян і на посадових осіб підприємств, установ, організацій незалежно від форм власності та громадян - суб'єктів підприємницької діяльності – від двадцяти до сорока неоподатковуваних мінімумів доходів громадян»;

– визначення в частині першій статті 172 Кримінального кодексу України більш широкого примірного переліку правопорушень, які варто відносити до грубих порушень законодавства про працю, серед них: дискримінація у сфері праці, пресинг на роботі, незаконне переведення, незаконне звільнення з роботи, порушення законодавства з охорони праці, що призвело до нещасних випадків, професійних захворювань тощо.

12. Базуючись на тому, що внесення у статтю 265 КЗпП України змін щодо суттєвого підвищення штрафів вже за перше порушення роботодавцями законодавства про працю поглибило проблему тінізації ринку праці, дотримуємося точки зору про необхідність внесення змін у вказану статтю про можливість застосування штрафу лише у тому випадку, коли роботодавець негайно не усуне виявлене порушення або вчинить порушення законодавства про працю повторно.

13. Запропоновано зміни та доповнення до проекту Трудового кодексу № 1658 (доопрацьований), зокрема:

– доповнити його новою статтею такого змісту:

«Ст. __ Порушення трудових прав працівників

Порушеннями трудових прав працівників визнаються невиконання та недотримання встановлених законодавством України та угодами про працю

умов та можливостей для реалізації права на працю та забезпечення гарантій у сфері праці.»;

– доповнити статтю 25, де міститься перелік основних обов'язків роботодавця обов'язком: дотримання трудових прав працівників, що має стати базовим положенням цієї статті;

– статтю 58 викласти у такій редакції:

«Стаття 58. Незаконне звільнення

Забороняється незаконне звільнення працівників.

Незаконне звільнення – це недотримання встановлених законодавством про працю вимог щодо припинення трудового договору, наслідком чого є порушення трудових прав працівника.

Забороняється примушувати працівників до звільнення без наявності їхньої волі до таких дій.».

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

*Статті у наукових фахових виданнях України
та наукових періодичних виданнях інших держав:*

1. Дибань М. П. Порушення принципу «in favorem» у трудових правовідносинах: проблеми теорії та практики / М. П. Дибань // Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія «Право». – 2016. – № 41. – С. 166–170.

2. Дибань М. П. Необґрунтована відмова в прийнятті на роботу як вияв дискримінації у сфері праці / М. П. Дибань // Право і суспільство. – 2016. – № 6. – С. 73–79.

3. Дибань М. П. Критерій віку при прийнятті на роботу: проблеми правового регулювання / М. П. Дибань // *Legea si Viata*. – 2017. – № 1. – С. 65–69.

4. Дибань М. П. Проблеми реалізації захисту трудових прав працівників в Україні / М. П. Дибань // Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. – 2016. – № 23. – С. 106–110.

5. Дибань М. П. Тенденції розвитку соціально-правового становища людини у сфері праці / М. П. Дибань // Юридичний науковий електронний журнал. – 2017. – № 1. – С. 64–68.

Матеріали наукових конференцій:

6. Дибань М. П. Порушення трудових прав працівників під час укладання трудового договору / М. П. Дибань // Інтеграція юридичної науки і практики як основа сталого розвитку вітчизняного законодавства : матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (м. Дніпро, 25–26 листопада 2016 р.). – Дніпро : Дніпровський гуманітарний університет, 2016. – С. 124–127.

7. Дибань М. П. Штраф як вид дисциплінарного стягнення / М. П. Дибань // Актуальні питання юридичної теорії та практики: наукові дискусії : матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (м. Харків,

2–3 грудня 2016 р.). – Східноукраїнська наукова юридична організація, 2016. – С. 70–72.

8. Дибань М. П. Погіршення становища працівників порівняно з вимогами законодавства про працю: реалії сьогодення / М. П. Дибань // Тенденції та пріоритети реформування законодавства України : матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції (м. Херсон, 9–10 грудня 2016 р.). – Херсон : Херсонський державний університет, 2016. – С. 71–73.

9. Дибань М. П. До питання про захист права працівників на приватне життя / М. П. Дибань // Теоретичний аналіз і наукові дослідження юриспруденції у світовій науці : матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (м. Київ, 16–17 грудня 2016 р.). – К. : Науково-дослідний інститут публічного права, 2016. – С. 50–53.

10. Дибань М. П. Проблеми правового регулювання статусу трудового колективу в сучасних умовах / М. П. Дибань // Проблеми кодифікації трудового законодавства України : тези доповідей учасників Всеукраїнської науково-практичної конференції (м. Київ, 26 квітня 2017 р.). – К. : Прінт-Сервіс, 2017. – С. 66–68.

АНОТАЦІЯ

Дибань М. П. Порухення трудових прав працівників у сучасних умовах. – *На правах рукопису.*

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук за спеціальністю 12.00.05. – трудове право; право соціального забезпечення. – Київський національний університет імені Тараса Шевченка Міністерства освіти і науки України. – Київ, 2017.

Дисертацію присвячено дослідженню проблематики порушень трудових прав працівників у сучасних умовах. У роботі проведено ретроспективний аналіз генези соціально-правового становища людини у сфері праці, визначено поняття та здійснено класифікацію порушень трудових прав працівників, виокремлено системно-функціональні причини порушень трудових прав працівників в Україні.

Охарактеризовано окремі види порушень трудових прав працівників в Україні, зокрема досліджено практично-правові аспекти порушення трудових прав працівників в індивідуальних трудових правовідносинах, проблеми реалізації виробничої демократії в колективних трудових правовідносинах.

Встановлено проблеми правового регулювання юридичної відповідальності роботодавців за порушення трудових прав працівників в Україні. Констатовано необхідність визначення чіткого правового порядку матеріальної відповідальності роботодавців та відшкодування моральної шкоди, заподіяної в трудових відносинах працівникам.

З'ясовано особливості законодавчого забезпечення захисту трудових прав працівників у країнах Європейського Союзу. Проаналізовано тенденції реформування законодавства про працю в країнах Європейської спільноти.

Ключові слова: трудові права працівників, порушення трудових прав працівників, види порушень трудових прав працівників, причини порушень трудових прав працівників, виробнича демократія, юридична відповідальність роботодавців.

АННОТАЦІЯ

Дыбань М. П. Нарушения трудовых прав работников в современных условиях. – На правах рукописи.

Диссертация на соискание ученой степени кандидата юридических наук по специальности 12.00.05. – трудовое право; право социального обеспечения. – Киевский национальный университет имени Тараса Шевченко Министерства образования и науки Украины. – Киев, 2017.

Диссертация посвящена исследованию проблематики нарушений трудовых прав работников в современных условиях. В работе проведен ретроспективный анализ генезиса социально-правового положения человека в сфере труда, выделены следующие его этапы: 1) коллективно-зависимый (первобытнообщинный); 2) индивидуально-зависимый (рабовладельческий, феодальный); 3) законодательно-промышленный (ранне-капиталистический); 4) коллективно-тоталитарный (советский период); 5) интеграционно-европейский (современное становления и перспективы дальнейшего развития Украины).

Определено понятие нарушений трудовых прав работников как несоблюдение законодательно определенных и установленных на договорном уровне (индивидуальном и (или) коллективном) условий для возможности реализации работниками их прав и обеспечение гарантий в сфере труда. Проведена классификация нарушений трудовых прав работников на виды: 1) по способу нормативного регулирования трудовых прав; 2) по структуре (элементам) трудовых правоотношений; 3) по субъектам, совершившим правонарушения; 4) по этапам (стадиям) действия трудового договора; 5) по условиям труда.

Выделены системно-функциональные причины нарушений трудовых прав работников в Украине: функционально-экономические (кризисная дестабилизация рынка труда, нерегламентированная занятость, массовая трудовая миграция, безработица), функционально-организационные (неэффективная деятельность уполномоченных государством органов и учреждений в сфере труда), функционально-правовые (отсутствие упорядоченного систематизированного законодательства о труде; замедленный процесс кодификации национального трудового законодательства).

Охарактеризованы отдельные виды нарушений трудовых прав работников в Украине, в частности исследованы практически-правовые аспекты нарушения трудовых прав работников в индивидуальных трудовых правоотношениях. Доказано, что нарушение принципа «in favorem» прежде

всего касается права на оплату труда, права на отпуска, неправомерного расширения видов дисциплинарных взысканий за счет введения штрафов, незаконного применения полиграфов (детекторов лжи) как при приеме на работу, так и с целью проверки деятельности работников, ухудшения положения работников по сравнению с требованиями действующего законодательства в содержании контракта как особого вида трудового договора.

Рассмотрены проблемы реализации производственной демократии в коллективных трудовых правоотношениях, в частности установлено, что нарушение производственной демократии в коллективных трудовых правоотношениях – это несоблюдение права работников на: 1) непосредственное участие в управлении предприятием, учреждением, организацией путем проведения общих собраний, конференций коллектива работников; 2) заключение коллективных договоров; 3) разрешение коллективных трудовых споров конфликтов путем примирительных процедур и участия в забастовке.

Определены проблемы правового регулирования юридической ответственности работодателей за нарушение трудовых прав работников в Украине. Констатировано необходимость определения четкого правового порядка материальной ответственности работодателей и возмещения морального вреда, причиненного в трудовых отношениях работникам, разработаны конкретные предложения по реформированию действующего законодательства касательно совершенствования административной ответственности работодателей за нарушение законодательства об охране труда и уголовной ответственности за грубое нарушение законодательства о труде.

Выявлены особенности законодательного обеспечения защиты трудовых прав работников в странах Европейского Союза. Проанализированы тенденции реформирования законодательства о труде в странах Европейского сообщества.

Ключевые слова: трудовые права работников, нарушения трудовых прав работников, виды нарушений трудовых прав работников, причины нарушений трудовых прав работников, производственная демократия, юридическая ответственность работодателей.

ANNOTATION

Dyban M. P. Employees labour rights violations in the modern conditions. – *The manuscript.*

Thesis for a Candidate Degree in Law Sciences in specialty 12.00.05 – labour law; social welfare law. – Taras Shevchenko National University of Kyiv of the Ministry of Education and Science of Ukraine. – Kyiv, 2017.

The thesis work is aimed to research the problem of employees labour rights violation in the morden conditions. A retrospective analysis of the genesis of a

human social and legal status in the field of labour is done, The concept of employees' labour rights violations is determined and the classification is done, system-functional reasons of employees' labour rights violations in Ukraine are identified.

Some types of employees' labour rights violations in Ukraine are characterized, in particular, the practical-legal aspects of employees' labour rights violations In individual labor relations, problems of realization of industrial democracy in collective labor legal relations are characterized.

Problems of legal regulation of employer's legal liability for employees' labour rights violation in Ukraine are stated. The necessity to define a clear legal order of employers' material liability and compensation for moral damage caused to employees in labor relations are stated.

Features of the legislative protection of employees labor rights in the European Union countries are clarified. The tendencies of labor law reforming in the European Community countries are analyzed.

Key words: employees' labour rights, employees' labour rights violations, types of employees' labour rights violations, reasons of employees' labour rights violations, industrial democracy, employer's legal liability.

Наклад 100. Папір офсетний. Ум.-др. арк. 0,9.
Підписано до друку 20.09.2017. Замовлення 460.

Надруковано в «МП Леся».

*Свідоцтво про внесення до Державного реєстру
суб'єктів видавничої справи серія ДК № 892 від 08.04.2002.*

«МП Леся»

03148, Київ, а/с 115.

Тел./факс: (066) 60-50-199, (068) 126-49-26

E-mail: lesya3000@ukr.net