

УДК 349.2.

Бонтлаб В.В.,

здобувач кафедри муніципального права та адміністративно-правових дисциплін Інституту права імені Іоаннікія
Малиновського Національного
університету «Острозька академія»

КЛАСИФІКАЦІЯ ТРУДОВИХ СПОРІВ (КОНФЛІКТІВ)

У статті проаналізовано види трудових спорів (конфліктів). Виведено авторську класифікацію трудових спорів (конфліктів) із відповідним критерієм. Досліджено зміст і значення кожного з них.

Ключові слова: трудові спори, трудове законодавство, праця, роботодавець, працівник.

В статье проанализированы виды трудовых споров (конфликтов). Выведено авторскую классификацию трудовых споров (конфликтов) с соответствующим критерием. Исследовано содержание и значение каждого из них.

Ключевые слова: трудовые споры, трудовое законодательство, труд, работодатель, работник.

In the article the types of labor disputes (conflicts) are analyzed. The author's classification of labor disputes (conflicts) with the corresponding criterion is deduced. The content and significance of each of them are investigated.

Keywords: labor disputes, labor legislation, labor, employer, employee.

У трудовому праві категорія «трудові спори» є системним, правовим явищем, що зумовлено цілою низкою факторів об'єктивного та суб'єктивного порядку, які обумовлені сучасними тенденціями розвитку суспільства, держави, у тому числі ринку праці[1, с.156-161].

Науково-теретичне дослідження класифікації трудових спорів (конфліктів) спрямоване: по-перше, на виокремлення істотних ознак та особливостей окремих трудових спорів (конфліктів); по-друге, визначення можливих заходів спрямованих на попередження виникнення трудових спорів (конфліктів); по-третє, належне нормативно-правове забезпечення вирішення окремих трудових спорів (конфліктів); по-четверте, дієве вирішення окремих трудових спорів (конфліктів), захист трудових прав та інтересів учасників правовідносин у сфері праці.

З правової точки зору, класифікація трудових спорів є необхідною умовою визначення підвідомчості, порядку та механізму вирішення таких спорів, для їх ґрунтовного та повного вивчення необхідною умовою являється класифікації трудових спорів. Термін «класифікація» (від лат. classis – розряд і fasio – роблю) означає систему розподілу предметів, явищ або понять на класи, групи тощо за спільними ознаками, властивостями[2, с. 491]. Тому, коли йдеться про класифікацію трудових спорів, то мається на увазі їх поділ на різні види, категорії, залежно від спільних цим спорам ознакам, властивостям, інших критеріїв.

Науково-теоретичний аналіз доктринальних піходів щодо класифікації трудових спорів (конфліктів), то можна дійти висновку, що їх відображають різні критерії. Зокрема, трудові спори можуть бути класифіковані: за суб'єктом спору, за предметом або характером спору, залежно від виду відносин, що складають предмет трудового спору та з багатьох інших критеріїв[3, с.11-15]. При цьому найбільшого поширення, на наш погляд, набула класифікація трудових спорів за суб'єктом спору. За цим критерієм всі трудові спори поділяються на індивідуальні трудові спори та колективні трудові спори.

Слід відзначити, що нормативно-правове забезпечення вирішення індивідуальних трудових спорів провадиться, насамперед, на підставі норм глави XV «Індивідуальні трудові спори» КЗпП України, а сторонами цих спорів завжди є роботодавець і найманий працівник. Крім того,

індивідуальних трудових спорах оспорується та захищаються суб'єктивні права конкретних працівників стосовно конкретного трудового правопорушення та законодавства про працю.

У юридичній літературі наголошується, що зазначається, що за предметом індивідуального трудового спору їх можна поділити на спори щодо: 1) застосування законодавства про працю; 2) укладання, виконання, зміни чи припинення трудового договору; 3) відшкодування працівником матеріальної шкоди[1].

Доречно наголосити, що за суб'єктом звернення до юрисдикційного органу серед індивідуальних трудових спорів можна виокремити спори за заявами: 1) працівників (категорій осіб, які мають додаткові трудові гарантії; посадових осіб – керівників роботодавця та їх заступників; службових осіб – державних службовців, керівних працівників, що обираються, затверджуються або призначаються на посади органами державної влади, місцевого самоврядування а також об'єднаннями громадян; 2) роботодавців (юридичних та фізичних осіб); 3) прокурора (наприклад, щодо оскарження рішення КТС);

За стадією вирішення індивідуального трудового спору визначають: 1) трудові спори, що розглядають по суті; 2) спори щодо оскарження рішень КТС; 3) трудові спори, що відповідно до вимог закону передані на розгляд до Європейського суду з прав людини, оскільки в Україні визнається його юрисдикція, що надає можливість визначити зазначену категорію спорів, практика звернення до якого вже являється сталою для правового захисту порушених трудових прав[5].

За строком позовної давності індивідуальні трудові спори поділяються на: 1) загального строку позовної давності (три місяці); 2) скороченого строку позовної давності (один місяць); 3) подовженого строку позовної давності (один рік); 4) необмеженого строку позовної давності (спори щодо оплати праці).

На думку В.М. Андріїва та І.О. Ізарової класифікувати трудові спори на види можна також по наступних підставах: по суб'єктах, змістові, характерові і порядкові розгляду (підвідомчості) [6, с.150-230]. При цьому підвідомчість – це визначена законодавством компетенція відповідних органів щодо розгляду та вирішення трудових спорів. Підвідомчість визначається видом трудового спору з огляду на сторони і предмет, а також відносини, з яких випливає спір.

Трудові спори як складні за своєю сутністю соціально-правові явища можуть бути класифіковані за різними підставами. Смирнов О.В. вважає, що трудові спори мають поділятися на види за двома основними ознаками, перша з яких за суб'єктним критерієм, згідно з яким трудові спори поділяються на індивідуальні та колективні. Друга ознака - за змістом. Відповідно до цієї ознаки всі спори поділяються на спори про встановлення умов праці або про їх зміну й спори про застосування встановлених умов праці. При чому у першому випадку спори мають непозовний характер, а у другому позовний [7, с.373-374]. Найбільш значущим представляється поділ трудових спорів по їх суті та характеру на позовні та непозовні. Куренний О. М. вважає, що позовними визнаються суперечки про застосування встановлених раніше трудовим законодавством і іншими нормативними правовими актами, що містять норми трудового права, індивідуальними договорами умов праці, тобто суперечки з приводу порушеного трудового права (наприклад, спір про поновлення на роботі або суперечка про стягнення заробітної плати). У той же час непозовні суперечки - це суперечки про встановлення нових або зміну існуючих умов праці (наприклад, суперечка про встановлення нового кваліфікаційного розряду або суперечка про встановлення нового терміну відпустки відповідно до графіка відпусток) [8, с.237]. Так, за ознакою підвідомчості, на думку професора Пилипенка П.Д. інших вчених-правників можна виділити три види спорів позовного характеру. 1. Спори, які розглядаються у загальному порядку. Такий порядок включає в себе вирішення індивідуального трудового спору у комісії по трудових спорах(КТС) та в місцевому суді. При цьому необхідно зауважити про те, що відповідно до положень статті 124 Конституції України судам підвідомчі всі спори про захист прав і свобод громадян, а тому суд є вправі відмовити особі у прийнятті позовної заяви чи скарги лише з тієї підстав, що її вимоги можуть бути розглянуті в передбаченому законом досудовому порядку. Отже, за бажанням позивача будь який трудовий спір може розглядатися у судовому порядку без звернення до

КТС.

2. Трудові спори, що розглядаються виключно судом, тобто не можуть розглядатись в КТС. Так, згідно положень ст.232 КЗпП України безпосередньо в районних, районних у місті, міських чи міськрайонних судах розглядаються трудові спори за заявами: 1) працівників підприємств, установ, організацій, де комісії по трудових спорах не обираються; 2) працівників про поновлення на роботі незалежно від підстав припинення трудового договору, зміну дати і формулювання причини звільнення, оплати за час вимушеного прогулу або виконання нижчеоплачуваної роботи, за винятком спорів працівників, вказаних у частині третій статті 221 і статті 222 цього Кодексу; 3) керівника підприємства, установи, організації (філіалу, представництва, відділення та іншого відокремленого підрозділу), його заступників, головного бухгалтера підприємства, установи, організації, його заступників, а також службових осіб органів доходів і зборів, яким присвоєно спеціальні звання, і службових осіб центральних органів виконавчої влади, що реалізують державну політику у сферах державного фінансового контролю та контролю за цінами; керівних працівників, які обираються, затверджуються або призначаються на посади державними органами, органами місцевого самоврядування, а також громадськими організаціями та іншими об'єднаннями громадян, з питань звільнення, зміни дати і формулювання причини звільнення, переведення на іншу роботу, оплати за час вимушеного прогулу і накладання дисциплінарних стягнень, за винятком спорів працівників, вказаних у частині третій статті 221 і статті 222 цього Кодексу; 4) власника або уповноваженого ним органу про відшкодування працівниками матеріальної шкоди, заподіяної підприємству, установі, організації; 5) працівників у питанні застосування законодавства про працю, яке відповідно до чинного законодавства попередньо було вирішено власником або уповноваженим ним органом і виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) підприємства, установи, організації (підрозділу) в межах наданих їм прав; 6) працівників про оформлення трудових відносин у разі виконання ними роботи без укладення трудового договору та встановлення періоду такої роботи. Крім того, безпосередньо в районних, районних у місті, міських чи міськрайонних судах розглядаються також спори про відмову у прийнятті на роботу: 1) працівників, запрошених на роботу в порядку переведення з іншого підприємства, установи, організації; 2) молодих спеціалістів, які закінчили вищий навчальний заклад і в установленому порядку направлені на роботу на дане підприємство, в установу, організацію; 3) вагітних жінок, жінок, які мають дітей віком до трьох років або дитину з інвалідністю, а одиноких матерів (батьків) - при наявності дитини віком до чотирнадцяти років; 4) виборних працівників після закінчення строку повноважень; 5) працівників, яким надано право поворотного прийняття на роботу; 6) інших осіб, з якими власник або уповноважений ним орган відповідно до чинного законодавства зобов'язаний укласти трудовий договір.

3. Трудові спори, які розглядаються в особливому порядку. Такий порядок застосовується щодо окремих категорій працівників і передбачає розгляд спору в порядку підлеглості або в іншому порядку, передбаченому законодавством. Це стосується суддів, прокурорсько-слідчих працівників, державних службовців, членів виборних органів громадських організацій. При цьому необхідно зазначити про те, що особливий порядок розгляду трудових спорів не виключає можливості їх судового розгляду [9, с.440-443].

Трудові спори позовного характеру можуть розглядатися шляхом подання позову до суду, на відміну від трудових спорів непозовного характеру, які розглядаються в іншому, установленому законом порядку, як правило, за допомогою примирних процедур [10].

У переважній більшості випадків підставою виникнення трудових спорів щодо застосування законодавства про працю (спорів позовного характеру) є порушення безпосередньо встановлених та гарантованих Конституцією України, трудовим законодавством прав найманих працівників. У зв'язку з цим спори про застосування законодавства про працю в багатьох західних країнах за висловом І.Я. Кисельова, прийнято називати «конфліктами права» [11, с.165]. Конфлікти права стосуються тлумачення або застосування норм, встановлених законами, колективними договорами або іншими правовими актами та виникають при порушенні (дійсному або уявному) прав, установлених

юридичними актами.

Слід зазначити про те, що національним законодавством передбачено два види розгляду трудових спорів непозовного характеру: 1) колективні трудові спори, що розглядаються в загальному порядку примирними органами (примирною комісією, трудовим арбітражем із залученням незалежних посередників). Якщо вказані органи не допомогли у вирішенні спору, сторони вдаються до крайнього засобу вирішення спору – страйку; 2) трудові спори, які розглядаються примирними органами, а у випадку не вирішення – в судовому порядку.

Можна підтримати позицію професорів С.М. Припипка, О.М. Ярошенка, А.М. Слюсара, інших дослідників щодо класифікації трудових спорів: а) за участю сторін правовідносин у сфері праці: спори між працівником і власником або його уповноваженим ним органом; спори між найманими працівниками, трудовими колективами (їх об'єднаннями) або професійними спілками (іншими уповноваженими трудовими колективами органами) та власником (об'єднаннями власників) або їх уповноваженими органами (на виробничому, галузевому, регіональному та державному рівнях); б) за змістом та кількістю суб'єктів: індивідуальні та колективні; в) за характером: спори про застосування чинних норм законодавства про працю (позовні) та спори про встановлення нових чи зміну існуючих умов праці (непозовні); за порядком розгляду (за підвідомчістю): а) спори, що розглядаються в загальному порядку (КТС, суд); б) спори, що розглядаються в судовому порядку (суд); в) спори, що розглядаються в особливому (спеціальному) порядку [12, с.453].

Професори В.М. Толкунова та К.М. Гусов вважають, що класифікувати всі трудові спори за видами можна за такими трьома ознаками: а) за суб'єктом, який сперечається; б) за характером спору; за видом спірного правовідношення [14, с.376]. У свою чергу, на думку Сокол М.В. колективні трудові спори (конфлікти) – це розбіжності, що виникли між сторонами соціально-трудова відносин, щодо: а) встановлення нових або зміни існуючих соціально-економічних умов праці та виробничого побуту; б) укладення чи зміни колективного договору, угоди; в) виконання колективного договору, угоди або окремих їх положень; г) невиконання вимог законодавства про працю. Слід наголосити, що за суб'єктами колективних трудових спорів є:

- на виробничому рівні - наймані робітники (окремі категорії найманих робітників) підприємства, установи, організації або їхніх структурних підрозділів або профспілкова або інша уповноважена найманими робітниками організація і власник підприємства або уповноважений їм орган або представник;

- на галузевому, територіальних рівнях - наймані робітники підприємств, установ, організацій однієї чи декількох галузей (професій) або адміністративно-територіальних одиниць або профспілки, їхнього об'єднання або інші уповноважені цими найманими робітниками органи і власники, об'єднання власників або уповноважені ними органи або представники;

- на національному рівні - наймані робітники однієї чи декількох галузей (професій) або профспілки чи їхні об'єднання або інші уповноважені найманими робітниками органи і власники, об'єднання власників або уповноважені ними органи (представники) на території більшості адміністративно-територіальних одиниць України [15, с.36].

Доречно підкреслити, що вирішенню колективних трудових спорів (конфліктів) сприяє Національна служба посередництва та примирення, яка упродовж майже двадцяти років діяльності виробила унікальну практику врегулювання колективних трудових спорів (конфліктів) на виробничому, галузевому, територіальному та національному рівнях та забезпечила реалізацію в Україні правового механізму вирішення КТС(К) шляхом примирних процедур. Наразі НСПП сприяє вирішенню трьох КТС(К) на національному рівні: між Спільним представницьким органом репрезентативних всеукраїнських об'єднань профспілок на національному рівні та Кабінетом Міністрів України; між спільним представницьким органом Професійної спілки працівників автомобільного транспорту та шляхового господарства України і Всеукраїнської незалежної профспілки працівників транспорту та Кабінетом Міністрів України; між Професійною спілкою працівників охорони здоров'я України та Кабінетом Міністрів України [17].

У юридичній літературі також наголошується, що залежно від виду правовідносин, з яких може

виникнути спір, трудові спори поділяються на спори, що виникають із трудових правовідносин; правовідносин із працевлаштування; соціально-партнерських правовідносин та інших подібних підстав [18, с.23-27]. Так, за об'єктом правовідносин доцільно виділити такі види трудових спорів, які мають свої характерні особливості: а) трудові спори, що випливають з укладення трудового договору (за умов зростаючого безробіття й активного формування ринку праці особливого значення набуває захист інтересів працівника у спорах, що випливають з укладення трудового договору; трудові спори цього виду спрямовані на забезпечення реалізації конституційного права громадян України на працю); б) трудові спори з питань оплати праці (цільове призначення зазначених трудових спорів - забезпечення реалізації принципу відплатності праці, закріпленого в Конституції; у період активної побудови ринкових відносин у суспільстві, що спостерігається нині в нашій державі, роль і значення трудових спорів даної категорії значно актуалізуються); в) трудові спори з питань порушення умов праці (що містять безпеку праці); незмінність трудової функції, тобто спори з питань переведень або переміщень, а також можливість безперешкодного виконання своїх трудових обов'язків, тобто спори з питань усунення від роботи. Зазначена категорія трудових спорів спрямована на забезпечення реалізації конституційних принципів безпеки праці, свободи праці, неприпустимості примусової праці); г) трудові спори з питань відповідальності сторін трудового договору (в усіх таких спорах необхідно встановити факт трудового правопорушення - дисциплінарного або матеріального, форму вини порушника; додержання встановлених у законодавстві процедур, реальні можливості зобов'язаної сторони. За допомогою цього виду трудових спорів реалізується охоронна функція трудового права); д) трудові спори з питань припинення трудового договору (зазначені спори покликані забезпечувати реалізацію принципів "право на працю", "стабільність трудових відносин", що набуває особливої актуальності за умов ринкових відносин, нестабільності виробництва, зростаючого безробіття). Також, залежно від статусу юрисдикційного органу покликаного вирішувати трудові спори, їх прийнято класифікувати на ті, що: розглядають суди, та ті, що розглядаються в порядку арбітражно-третейської процедури примирними комісіями, трудовим арбітражем тощо [19].

Класифікація спорів за вказаними підставами має не тільки загальнотеоретичне, а й практичне значення, зокрема вона необхідна для того, щоб за кожним трудовим спором правильно та швидко визначити їх підвідомчість. Можна підтримати позицію С.В. Грицак, О.С. Заржицького та Р.С. Кірсіна, які вказують на можливості різних підходів до класифікації трудових спорів оскільки дозволяє найбільш вірно визначити підвідомчість того чи іншого трудового спору та порядок його розгляду і вирішення та їх можна поділити за: характером спору; спірному суб'єкту; системі галузі трудового права; вигляду спірного правовідносини [20, с.56-80]. Також Н.В. Дараганова провадить класифікацію трудових спорів, урахувуючи особливості системи галузі трудового права, окремих інститутів. Відповідно до зазначених критеріїв виділяються наступні категорії індивідуальних трудових спорів: 1) спори про застосування законодавства про колективні договори і угоди і за умовами договорів про працю; 2) спори, в основі яких лежать розбіжності з питань застосування законодавства про зайнятість; 3) спори, пов'язані із застосуванням норм по умовам, які викладені у трудовому договорі: а) про прийом на роботу і укладенні трудового договору; б) про внесення записів у трудову книжку; в) про відсторонення від роботи; г) про переведення на іншу роботу, переміщенні або про зміну визначених сторонами умов праці; д) про поновлення на роботі; е) про оплату часу вимушеного прогулу; ж) про виплату вихідної допомоги; з) про видачу трудової книжки і оплати часу її затримки; і) про оплату часу затримки виконання рішення суду про поновлення на роботі; 4) спори про застосування законодавства про робочий час; 5) спори, пов'язані із застосуванням законодавства про час відпочинку; 6) спори щодо застосування норм, що входять в інститут заробітної плати, включаючи норми праці та відрядні розцінки; 7) спори щодо застосування законодавства про гарантійні і компенсаційні виплати; 8) спори, що випливають із застосування законодавства про матеріальну відповідальність сторін трудових правовідносин; 9) спори з питань застосування заходів дисциплінарної відповідальності; 10) спори у сфері охорони праці; 11) спори, пов'язані із застосуванням законодавства про працю жінок; 12) спори, пов'язані із застосуванням законодавства

про працю молоді; 13) спори з питань надання пільг працівникам, що поєднують роботу з навчанням; 14) спори, в основі яких лежить діяльність з нагляду і контролю за дотриманням трудового законодавства та інших нормативних правових актів, що містять норми трудового права [16, с.76].

Крім того, залежно від виду спірних правовідносин всі трудові суперечки поділяються на спори, що випливають: з трудових правовідносин; з правовідносин працевлаштування у даного роботодавця; з правовідносин з організації праці та управління працею; з правовідносин з професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників безпосередньо у даного роботодавця; з правовідносин по соціального партнерства, ведення колективних переговорів, укладання колективних договорів і угод; з правовідносин щодо участі працівників і професійних спілок у встановленні умов праці та застосування трудового законодавства у передбачених законом випадках; з правовідносин щодо матеріальної відповідальності роботодавців у сфері праці; з правовідносин щодо матеріальної відповідальності працівників у сфері праці; з правовідносин з нагляду і контролю (у тому числі профспілковому контролю) за дотриманням трудового законодавства (включаючи законодавство про охорону праці) та інших нормативних правових актів, що містять норми трудового права [16, с.120].

За спірним суб'єктом все трудові суперечки поділяються на індивідуальні та колективні. Індивідуальні та колективні трудові спори розрізняються за суб'єктним складом та змістом предмета спору. Сторонами індивідуального трудового спору є роботодавець і працівник, а також в деяких випадках особа, якій відмовлено в укладенні трудового договору, і особа, раніше складалася в трудових відносинах з даним роботодавцем. Сторонами же колективного трудового спору виступають роботодавець (роботодавці) і колектив працівників.

В індивідуальних трудових спорах захищаються суб'єктивні трудові права і законні інтереси конкретного працівника (справжнього, потенційного, колишнього). Такі спори можуть виникнути, наприклад, про неправомірність перекладу або поновлення на роботі та оплати часу вимушеного прогулу, про зняття дисциплінарного стягнення тощо. У колективних трудових спорах захисту підлягають права і законні інтереси всього колективу працівників або його частини (підрозділу). Предметом колективного трудового спору можуть бути загальні вимоги працівників у сфері оплати праці, режиму робочого часу і часу відпочинку, охорони праці та інші соціально-економічні вимоги, що зачіпають колективні інтереси працівників [21, с.72].

Таким чином, класифікація трудових спорів (конфліктів) – це науково-обґрунтований процес розподілу трудових спорів (конфліктів) на окремі категорії, виходячи із їх предметних особливостей та інших ознак. Основними ознаками класифікації трудових спорів (конфліктів) є наступні: 1) науково обґрунтований процес щодо розподілу трудових спорів (конфліктів); 2) основоположні ознаки та критерії класифікації трудових спорів (конфліктів) зумовлені доктринальними підходами науки трудового права, розвитком трудового законодавства (законодавства про працю); 3) спрямована на ідентифікацію окремих трудових спорів (конфліктів); 4) сприяє належному нормативно-правовому забезпеченню трудових спорів (конфліктів); 5) сприяє належному вирішенню трудових спорів (конфліктів); 6) сприяє захисту трудових прав та інтересів учасників правовідносин у сфері праці.

Отже, основними критеріями класифікації трудових спорів (конфліктів) є наступні: а) умови та підстави виникнення; б) предмет трудового спору (конфлікту); в) суб'єктний склад трудового спору (конфлікту); г) рівень нормативно-правового забезпечення вирішення трудового спору (конфлікту); г) статус юрисдикційного органу; д) характер юрисдикційного вирішення; е) процедура юрисдикційного вирішення тощо.

Ураховуючи традиційні, усталені підходи до вирішення трудових спорів (конфліктів), поділ їх на індивідуальні та колективні, інші особливості, їх можна класифікувати на наступні: 1) трудові спори (конфлікти) у сфері зайнятості та працевлаштування; 2) трудові спори (конфлікти) у сфері функціонування ринку праці; 3) трудові спори (конфлікти) на етапі виникнення, зміни та припинення соціального партнерства (здійснення соціального діалогу); 4) трудові спори (конфлікти) на етапі укладання трудового договору (окремих видів трудових договорів); 5) трудові спори (конфлікти) у сфері робочого часу; 6) трудові спори (конфлікти) у сфері часу відпочинку; 7) трудові спори (конфлікти) у сфері плати праці, у тому числі виплати заробітної плати; 8) трудові спори (конфлікти)

з питань дотримання трудової дисципліни; 9) трудові спори (конфлікти) з питань дисциплінарної відповідальності; 10) трудові спори (конфлікти) з питань матеріальної відповідальності працівника та роботодавця; 11) трудові спори (конфлікти) з питань охорони праці; 12) трудові спори (конфлікти) з питань соціального страхування працюючих; 13) трудові спори (конфлікти) з питань вирішення трудових спорів (конфліктів) у КТС та суді, у тому числі Європейському суді з прав людини; 14) трудові спори (конфлікти) з питань застосування примирно-юрисдикційних процедур; 15) трудові спори (конфлікти) з питань проведення страйку; 16) трудові спори (конфлікти) з питань нагляду за дотриманням трудового законодавства; 17) трудові спори (конфлікти) з питань контролю за дотриманням трудового законодавства; 18) окремі трудові спори (конфлікти) з питань виконання трудового договору; 19) окремі трудові спори (конфлікти) з питань припинення трудового договору; 20) окремі спори (конфлікти) з питань укладення, виконання, припинення актів соціального партнерства; 21) окремі спори (конфлікти) з питань ухвалення виконання та припинення локальних нормативних актів; 22) окремі спори (конфлікти) з питань дотримання та чинності актів трудового законодавства.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Іншин М.І., Костюк В.Л. Трудове право України: підруч./ за заг.ред М.І. Іншина, В.Л. Костюка. К.: Юрінком Інтер; Буква Закону, 2018. – 600с.
2. Філософський енциклопедичний словник / - Київ : Абрис, 2002. - 742 с.
3. Лазор В.В. Проблеми правового регулювання трудових спорів і конфліктів за умов формування ринкових відносин в Україні: Автореф. дис... д-ра юрид. наук: 12.00.05 / В.В. Лазор ; Київ. нац. ун-т ім. Т.Шевченка. К., 2005. 40 с.;
4. Сокол М.В. Порядок вирішення колективних трудових спорів і конфліктів в Україні: автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / М.В. Сокол ; Ін-т держави і права ім. В.М.Корецького НАН України. К., 2010. С.9-11(20 с.).
5. Про виконання рішень та застосування практики Європейського суду з прав людини: Закон України від 23 лютого 2006 року №3477-IV. Відомості Верховної Ради України. 2006. №30. Ст.260
6. Андрійів В.М., Ізарова І.О. Трудові спори: навч.посіб. / В.М. Андрійів, І.О. Ізарова. – Чернігів: Чернігівський державний інститут права, соціальних технологій та праці, 2011. – 236 с.
7. Смирнов О.В. Трудовое право. М.: Проспект, 1997. - 448с.
8. Куренной А.М. Трудовое право: на пути к рынку. – М.: Дело, 1997. – 368с.
9. Трудове право України: Академічний курс: Підручник для студ. юрид. спец. вищ.навч.закл. / П.Д. Пилипенко, В.Я. Буряк, З.Я. Козак та ін. За ред.. П.Д. Пилипенка, К. Видавничий дім «Ін Юре», 2004. – 536с.
10. Бонтлаб В.В. Досудова процедура вирішення індивідуальних трудових спорів в умовах сьогодення: сутність, ознаки, тенденції законодавчої регламентації. Бонтлаб В.В. Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія Право. Випуск 53. Т.1. С.139-144.
11. Киселев И.Я. Зарубежное трудовое право: ученик для вузов / И.Я. Киселев. М.: НОРМА_ИНФА. М., 1999. – 263с.
12. Трудове право: підруч./ О.М. Ярошенко, С.М. Прилипко, А.М. Слюсар. – 2-ге вид., переробл.і допов – Харків : Право, 2017. 560 с.
- 13.Бонтлаб В.В. Законодавче забезпечення вирішення індивідуальних трудових спорів: науково-теоретичний аспект. В.В. Бонтлаб. Держава і регіони. Серія «Право», 2018. №4 (62). С.58-64.
14. Толкунова В.Н., Гусов К.Н. Трудовое право. – М.: Юрист, 1999. – 480с.
15. Сокол М.В. Порядок вирішення колективних трудових спорів і конфліктів в Україні: монографія. /М.В. Сокол. – Луцьк.: друк ПП Іванюк В.П., 2011. 208 с.
- 16.Дараганова Н.В. Трудові спори. К.: Алерта, 2012. - 272 с.
17. Національна служба посередництва та примирення. Офіційний порта. Електронний ресурс. Режим доступу: <http://www.nspp.gov.ua/home/struktura-nspp-5/8199-interv-iu-holovy-nspp-okisa-o-ya>

shliakhy-dlia-vrehuliuvannia-kolektyvnykh-trudovykh-sporiv-konfliktiv

18. Венедіктов С.В. Правове регулювання трудових відносин: вітчизняний і зарубіжний досвід: монографія. – К.: Алерта, 2012. 368 с.

19. Лазор Л.І. Поняття трудових спорів, конфліктів та їх позовний і непозовний характер. Л.І. Лазор. Право України. 2002. №7. С.67-69.

20. Гришак С.В., Заржицький О.С., Кірсін Р.С. Право трудових спорів. – Д.: Національний гірничий університет, 2011. 168 с.

21. Галич Р.В. Реалізація конституційного права працівника на захист: Монграфія. – Дніпропетровськ: Форест, 2015. 177 с.

УДК 349.2

Гаврилюк В.О.,
Прокурор Закарпатської області

ПРАВОВИЙ АСПЕКТ ВПЛИВУ СТАЖУВАННЯ НА АДАПТАЦІЮ ПРАЦІВНИКА ДО ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

В статті розглянуто форму адаптації працівника до професійної діяльності яка передбачена трудовим договором, встановлено також , що стажування позитивно впливає на процес проходження адаптації і являється однією із її форм.

Ключові слова : трудові відносини, трудовий договір, працівник, адаптація, стажування.

В статье рассмотрены форму адаптации работника к профессиональной деятельности предусмотренной трудовым договором, установлено также, что стажировка положительно влияет на процесс прохождения адаптации и является одной из ее форм.

Ключевые слова: трудовые отношения, трудовой договор, работник, адаптация, стажировки.

In the article the form of employee adaptation to professional activity which provides employment contract also established that training positively affect the adaptation process of passing and is one of its forms.

Key words: labor relations, employment contract, the employee, adaptation, training.

З розвитком економічної діяльності України та прискореного технічного процесу викликає необхідність з'ясування низки теоретичних питань, пов'язаних із адаптацією працівника на відповідному підприємстві, установі чи організації, в свою чергу це пов'язане з розробкою рекомендації щодо організації даного процесу адаптації персоналу. Метою якого виступає досягнення цілей підприємства та задоволення потреб учасників адаптаційного процесу, що проявляється в повільному пристосуванні працівника до їхніх техніко-економічних і соціальних умов організування процесів праці й, у підсумку, позначається на результатах їх господарської діяльності.

У професійному розвитку персоналу важливе значення має процес їхньої адаптації на підприємствах, під якою розуміють науково-обґрунтовану систему заходів, що забезпечує входження, оволодіння та досягнення особами професійної майстерності в конкретному виді професійної діяльності на робочому місці [1].

В науці існує безліч підходів до визначення «адаптація» одним із них є визначення Крушельницька О. В., який розглядає адаптацію як процес пристосування працівників до умов зовнішнього і внутрішнього середовища; взаємне пристосування працівника та умов організації, що базується на поступовому освоєнні нових професійних, соціальних та організаційних умов праці [2, с. 131].

У своєму дослідженні Кобцева Е. Н. визначає, що адаптація - процес взаємного пристосування працівника й організації, є активною формою освоєння індивідом професійних і соціальних функцій, що передбачає подолання можливих негативних моментів, ініційованих працівником і роботодавцем » [3, с. 45]. Тобто, можна сказати, що автор розглядає адаптацію як