

12. Європейська соціальна хартія (переглянута): Міжнародний документ від 03.05.1996 р. *Відомості Верховної Ради України*. 2007. № 51. С. 2096.
13. Про ратифікацію Європейської соціальної хартії (переглянутої) : Закон України від 14.09.2006 р. № 137-V. *Відомості Верховної Ради України (ВВР)*. 2006. № 43. Ст. 418.
14. December 2010. European Social Charter (revised). European Committee of Social Rights. Conclusions 2010 (UKRAINE). Articles 2, 4, 5, 6, 21, 22, 26, 28 and 29 of the Revised Charter. URL: [https://www.coe.int/en/web/european-social-charter/national-reports#{"13417429":42}](https://www.coe.int/en/web/european-social-charter/national-reports#{) (дата звернення: 26.07.2019).
15. Погорелова З.О. Проблемні питання законопроекування в контексті українського та міжнародного досвіду. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Право*. 2015. Вип. 32 (1). С. 140–145.
16. Конвенція про права осіб з інвалідністю (Конвенція про права інвалідів) : Конвенція ООН від 13.12.2006 р. *Офіційний вісник України*. 2010. № 17, 101. С. 93. Ст. 799. Код акта 50027/2010.
17. Директива № 92/85/ЄЕС про вжиття заходів з поліпшення безпеки та охорони здоров'я на виробництві вагітних працівниць, працівниць, які нещодавно народили, або годують. URL: <http://old.minjust.gov.ua/45891> (дата звернення: 26.07.2019).
18. Сахарук І.С. Імплементация в Україні стандартів ЄС у сфері безпеки та охорони здоров'я вагітних працівниць, працівниць, які нещодавно народили, або годують: сучасний стан та напрями вдосконалення. *Соціальне право*. 2018. № 2. С. 54–61.
19. Про внесення зміни до пункту 2 Закону України «Про ратифікацію Європейської соціальної хартії (переглянутої)» : Закон України від 17.05.2017 р. № 2034-VIII. *Відомості Верховної Ради (ВВР)*. 2017. № 24. Ст. 279.
20. Про міжнародні договори України: Закон України від 29.06.2004 р. № 1906-IV. *Відомості Верховної Ради України (ВВР)*. 2004. № 50. Ст. 540.

УДК 349.2

DOI <https://doi.org/10.32850/2414-4207.2019-9.17>

ІНДИВІДУАЛЬНИЙ ТРУДОВИЙ СТРАЙК ЧИ САМОЗАХИСТ?

Тихонюк Ольга Володимирівна,
старший викладач кафедри
господарського
та адміністративного права
(Національний технічний
університет України
«Київський політехнічний інститут
імені Ігоря Сікорського»,
м. Київ, Україна)

Нехтування інтересами найманих працівників із боку роботодавця, не реагування (або ігнорування) на їхні вимоги стають катализатором конфліктних процесів. Зазвичай трудовий спір – це незгода між працівником і роботодавцем, спричинена неспроможністю обох сторін вирішити розбіжності, що виникли в соціально-трудої сфері.

Найчастіше індивідуальні трудові спори виникають через: 1) відмову у працевлаштуванні, 2) поновлення на роботі, 3) оплату праці, 4) встановлення факту перебування у трудових відносинах, 5) визнання недійсним трудового договору в частині строку, 6) визнання недійсними умов праці за контрактом, 7) прийняття, проходження, звільнення з публічної служби, 8) розголошення конфіденційної інформації тощо.

Як правило, такі спори щодо поновлення порушених прав вирішуються в судовому та позасудовому порядку. У будь-якому разі працівник *обирає на свій власний розсуд саме ту форму захисту своїх порушених прав, яку вважає за більш дієву та ефективну.*

Пропонуємо *індивідуальним трудовим страйком* вважати відмову працівника від виконання своїх трудових обов'язків для вирішення індивідуального трудового спору у разі недотримання (або невиконання) роботодавцем умов укладеного з працівником трудового договору; а самозахистом, у свою чергу, слід вважати передбачене ст. 31 КЗпП України право працівника не виконувати роботу, не обумовлену трудовим договором; а також право відмовитися від продовження роботи, якщо на робочому місці виникли умови, небезпечні для життя чи здоров'я працівника. Також *самозахистом* у нашому розумінні є право працівника на звернення по допомогу до кваліфікованого медіатора, завдання якого полягає у сприянні примиренню сторін і пошуку взаємовигідного шляху вирішення спору або *звернення зі скаргою на неправомірні дії роботодавця* до Державної служби України з питань праці.

Ключові слова: індивідуальні трудові спори, право на страйк, мобінг, індивідуальний трудовий страйк, самозахист.

INDIVIDUAL LABOR STRIKE OR SELF-DEFENSE?

Tykhonyuk Olga Volodymyrivna,
Senior Lecturer at Department of Business
and Administrative Law
(National Technical University of Ukraine
"Igor Sikorsky Kyiv Polytechnic Institute",
Kyiv, Ukraine)

Neglecting the interests of employees by the employer, not responding (or ignoring) to their demands becomes a catalyst for conflict processes. Typically, a labor dispute is a disagreement between an employee and an employer, caused by the inability of both parties to resolve differences that have arisen in the social and labor sphere.

Most often, individual labor disputes arise because of: 1) refusal of employment, 2) renewal at work, 3) remuneration, 4) establishment of the fact of stay in labor relations, 5) invalidation of a contract of employment for a part of the term, 6) recognition of invalid working conditions for contract, 7) acceptance, passage, dismissal from public service, 8) disclosure of confidential information etc.

As a rule, such disputes over the restoration of violated rights are resolved in court and out of court. In any case, the employee *chooses at his own discretion exactly the form of protection of his violated rights, which he considers more effective and efficient.*

We suggest that an individual labor strike is considered as a refusal of the employee to perform his / her work duties in order to resolve an individual labor dispute in the event of non-compliance (or non-compliance) by the employer with the conditions concluded with the employee employment contract; and *self-defense*, in turn, should be considered as provided for in Art. 31 of the Labor Code of Ukraine, the employee's right not to perform work not stipulated in the employment contract; as well as the right to refuse to continue working if the workplace has created a risk to the life or health of the employee. *Self-defense* in our understanding is *the right of an employee to seek the assistance* of a qualified mediator whose task is to facilitate the reconciliation of the parties and to find a mutually beneficial solution to the dispute or to *complain about the employer's misconduct* to the State Service of Ukraine.

Key words: individual employment dispute, right to strike, mobbing, individual labor strike, self-defense.

Постановка проблеми. Чинна Конституція України (ст. 43) гарантує кожному з нас право на працю, право на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом, право на своєчасне одержання винагороди за працю, право на належні, безпечні і здорові умови праці, захист від незаконного звільнення. Недотримання чи невиконання цих прав, а також умов трудового договору (контракту) породжує трудові спори. Зазвичай трудовий спір – це незгода між працівником і роботодавцем, спричинена неспроможністю обох сторін вирішити розбіжності, що виникли в соціально-трудої сфері. Як правило, індивідуальні трудові спори щодо поновлення порушених прав як працівників, так і кандидатів у працівники, яким було відмовлено у працевлаштуванні, а також колишніх співробітників вирішуються в судовому та позасудовому порядку.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Механізм поновлення порушених прав працівників визначено гл. XV Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України).

У позасудовому порядку індивідуальні трудові спори або розглядаються комісією по трудових спорах (далі – КТС), або ж вирішуються шляхом проведення переговорів чи медіації. Зауважимо, що працівники звертаються до КТС не так вже і часто, і на це є певні причини – наприклад, невіра в справедливе вирішення справи, очікування розправи з боку роботодавця або колег та інше.

Працівник може звернутися із заявою про вирішення індивідуального трудового спору безпосередньо до районного, районного у місті, міського чи міськрайонного суду в 3-місячний строк із дня, коли він дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права, а у справах про звільнення – упродовж одного місяця з дня вручення копії наказу про звільнення або з дня видачі трудової книжки.

У разі порушення законодавства про оплату праці працівник має право звернутися до суду з позовом про стягнення належної йому заробітної плати без обмеження будь-яким строком.

Виключно в судовому порядку, відповідно до КЗпП України, вирішуються питання про поновлення на роботі незалежно від підстав припинення трудового договору, зміну дати і формулювання причини звільнення, відмову в прийнятті на роботу деяких категорій громадян та інше.

Зауважимо, що переважна більшість суперечок між роботодавцями і працівниками до судів не доходить: вони вирішуються або мировими угодами або ніяк не вирішуються – судові розгляди можуть тривати роками; пройшовши три інстанції, справа може повернутися до першої на повторний розгляд, і процес розпочинається знову.

Або ж працівник змушений вдаватись до крайнього засобу вирішення проблемного питання, а саме – оголосити страйк, адже відповідно до ч. 1 ст. 44 Конституції України *кожен, хто працює*, має право на страйк для захисту своїх економічних і соціальних інтересів.

За загальним правилом право на страйк передбачає колективні дії тих, хто бере участь у страйку, адже у разі виникнення конфлікту між групою працівників і роботодавцем захищаються не права окремого працівника, а колективу загалом [1, ст. 17]. Натомість *О.С. Герасимова* вважає, що «... під страйком слід розуміти не тільки тимчасову добровільну відмову працівників від виконання трудових обов'язків (повністю або частково) з метою вирішення колективного трудового спору, а й відмову працівника (групи працівників) від виконання своїх трудових обов'язків для вирішення індивідуального трудового спору» [2, с. 51].

Зауважимо, що наразі через відсутність офіційного тлумачення Конституційним Судом конституційної норми щодо «права на страйк усіх, хто працює» вітчизняні науковці намагаються з'ясувати, чи є право на страйк індивідуальним правом громадян

або ж це – виключно колективне право, оскільки в Конституції України прямо не зазначено, що право на страйк є колективним правом.

Метою статті є дослідження форм захисту працівниками своїх порушених прав та їхньої дієвості й ефективності у розв'язанні конфліктних ситуацій.

Виклад основного матеріалу. За загальним правилом працівник *має право* реалізувати свої здібності до продуктивної і творчої праці шляхом укладання трудового договору з роботодавцем (ч. 2 ст. 21 КЗпП України), а роботодавець *не має права* вимагати від працівника виконання роботи, не обумовленої трудовим договором (ст. 31 КЗпП України). Тобто, вимагаючи від працівника виконання роботи, роботодавець не має права вийти за межі трудового договору, що визначає коло обов'язків працівника, зокрема, з урахуванням спеціальності, кваліфікації, посади. Працівник, у свою чергу, має імунітет (такий собі «самозахист») на дії роботодавця.

Також під самозахистом ми розуміємо право працівника на звернення по допомогу до кваліфікованого медіатора, завдання якого полягає у сприянні примиренню сторін і пошуку взаємовигідного шляху вирішення спору або *звернення зі скаргою на неправомірні дії роботодавця* до Державної служби України з питань праці, працівники якої здійснять повну перевірку діяльності роботодавця та відреагують на всі його правопорушення.

Звертаємо увагу, що у вітчизняному законодавстві про працю відсутнє поняття «самозахист». Натомість згідно із ст. 379 Трудового кодексу РФ *самозахист* – це відмова від виконання роботи, яка не передбачена трудовим договором, а також відмова від роботи, яка є небезпечною для життя і здоров'я працівника. При цьому відмова працівника продовжувати виконувати роботу у разі виникнення загрози його життю і здоров'ю не є підставою для притягнення до дисциплінарної відповідальності (ст. 220 ТК РФ). Реалізувати своє право на самозахист працівник може шляхом письмового попередження або роботодавця, або свого безпосереднього керівника, або особи, яка є представником роботодавця. Також ч. 5 ст. 5 Основ законодавства Російської Федерації про охорону праці від 18 липня 1995 р. передбачено, що «відмова працівника від виконання робіт у разі виникнення безпосередньої загрози його життю і здоров'ю або від виконання важких робіт і робіт зі шкідливими чи небезпечними умовами праці, не передбаченими трудовим договором, не спричиняє для нього будь-яких неогрунтованих наслідків», а ст. 8 Федерального закону від 17 липня 1999 р. № 181-ФЗ «Про охорону праці в Російській Федерації» містить більш чітке формулювання права працівника на «відмову від виконання робіт у разі виникнення загрози його життю і здоров'ю внаслідок недотримання вимог з охорони праці». Тобто цим Законом офіційно дозволяється працівникові захистити своє право на здорові і безпечні умови праці без звернення до відповідних компетентних органів у відповідь на неправомірну поведінку роботодавця через недотримання ним (роботодавцем) вимог з охорони праці із збереженням своїх трудових прав відповідно до чинного законодавства про працю. Роботодавець, у свою чергу, може або добровільно ліквідувати наслідки своїх неправомірних дій (чи бездіяльності), або не визнавати свою неправомірну поведінку і відмовити працівникові у його претензійних вимогах.

До речі, згідно з проектом Трудового кодексу України № 1658 (пТК № 1658) працівник матиме законне право відмовитися від продовження роботи, якщо на робочому місці виникли умови, небезпечні для його життя чи здоров'я, а також якщо робота непередбачена трудовим договором (ст. 20); при цьому за ним зберігатиметься робоче місце і середня заробітна плата за кожний день вимушеного простою (ч. 5 ст. 237).

Якщо працівник реалізує свої здібності до продуктивної і творчої праці шляхом укладання трудового договору з роботодавцем (ч. 2 ст. 21 КЗпП України), то від-

повідно до ч. 1 ст. 21 КЗпП України трудовий договір є угодою, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою з дотриманням Правил внутрішнього трудового розпорядку, а роботодавець зобов'язується виплачувати працівнику заробітну плату і забезпечити належними, безпечними та комфортними умовами для праці, необхідними для виконання роботи; при цьому умови трудового договору не повинні погіршувати становище працівника порівняно з чинним законодавством про працю, інакше такий трудовий договір уважатиметься недійсним (ст. ст. 2, 9 КЗпП України); також роботодавець не має права вимагати від працівника виконання роботи, не обумовленої трудовим договором (ст. 31 КЗпП України).

Якщо ж роботодавець не дотримується (або не виконує) умов укладеного з працівником трудового договору, ми вважаємо, що за такої ситуації працівник має право самостійно прийняти рішення щодо відмови у наданні своїх трудових послуг. Працівникові досить буде оголосити (письмово) свої вимоги і відмовитись від роботи, якщо, наприклад, упродовж 7–10 календарних днів роботодавець їх не виконує (тобто матиме місце *індивідуальний трудовий страйк*, коли працівник відмовляється від виконання своїх трудових обов'язків для вирішення індивідуального трудового спору). А згідно з пТК № 1658 працівник матиме законне право відмовитися від продовження роботи, якщо йому упродовж 7 календарних днів не виплачено нарахованої заробітної плати, або якщо він отримав заробітну плату не в повному розмірі (ст. 20); але за ним зберігатиметься його робоче місце і середня заробітна плата за кожний день вимушеного простою (ст. 268).

Усе начебто зрозуміло, але проблема в тому, що чинний КЗпП України лише визначає порядок розгляду індивідуального трудового спору і при цьому не пояснює, що саме вважається індивідуальним трудовим спором (наразі прийнято вважати, що *індивідуальний трудовий спір (конфлікт)* – це належним чином умотивований (оформлений) трудовий спір між працівником і роботодавцем із приводу захисту порушеного трудового права, переданий на розгляд уповноваженого юрисдикційного органу в порядку, передбаченому законом¹). Наприклад, відповідно до ст. 381 ТК РФ *індивідуальний трудовий спір* – неврегульовані розбіжності між роботодавцем і працівником із питань застосування трудового законодавства та інших нормативних правових актів, які містять норми трудового права, колективного договору, угоди, локального нормативного акта, трудового договору (зокрема, про встановлення або зміну індивідуальних умов праці), про які заявлено в орган із розгляду індивідуальних трудових спорів. Натомість В.М. Дейнека пропонує *індивідуальними трудовими спорами* вважати «неврегульовані шляхом безпосередніх переговорів, а також за допомогою інших форм захисту, розбіжності між працівником і роботодавцем щодо застосування трудового законодавства, договорів про працю або встановлення чи зміни умов праці, передані на розгляд відповідного юрисдикційного органу (комісії з трудових спорів, суду)» [3, с. 76]. А з погляду розробників пТК № 1658 *індивідуальний трудовий спір* – це спір між працівником і роботодавцем, що виникає під час здійснення трудових відносин, а в окремих випадках до їх початку або після їх припинення; предметом цього спору можуть бути питання укладення, зміни, припинення трудового договору, встановлення або зміни умов праці, оплати праці, виконання вимог трудового законодавства, угод, колективного чи трудового договору, інших вимог працівника або роботодавця щодо порушення їхніх прав (ст. 367); стороною індивідуального трудового спору може бути і особа, яка раніше перебувала у трудових відносинах із роботодавцем, а також особа, якій відмовили в укладенні трудового договору (ст. 368).

¹ Див.: Трудове право України : підручник / за заг. ред. М.І. Іншина, В.Л. Костюка. 2-е вид., стереотип. Київ : Юрінком Інтер ; Буква Закону, 2018. 600 с. С. 560.

Найчастіше індивідуальні трудові спори виникають через: 1) відмову у працевлаштуванні, 2) поновлення на роботі, 3) оплату праці (наприклад, неправильне нарахування (або виплата) заробітної плати, невиплата нарахованої заробітної плати, компенсаційних та інших видів виплат), 4) встановлення факту перебування у трудових відносинах, 5) визнання недійсним трудового договору в частині строку, 6) визнання недійсними умов праці за контрактом, 7) прийняття, проходження, звільнення з публічної служби, 8) розголошення конфіденційної інформації тощо.

Розглянемо декілька ситуацій з приводу порушення прав працівників. *Ситуація № 1.* У грудні 1998 р. в Луганську сталося резонансне самогубство, а саме – самоспалення страйкуючого шахтаря О. Михалевича на майдані перед облдержадміністрацією: у своїй передсмертній записці він написав: «Не могу больше терпеть и ждать каких-то обещаний. Не верю я и в выдачу задолженности 15 декабря (1998 г.). Поэтому и решил на этот поступок. Надоели издевательства со стороны руководства шахты и администрации. Это не выход в жизни, но, может, из-за моего поступка быстрее решатся дела. Сам трезвый и нахожусь в нормальном состоянии. Отвечаю за свои действия». Безробітна вдова цього шахтаря залишилася з трьома неповнолітніми дітьми без засобів до існування [4]. У цьому разі заборгованість по заробітній платі на фоні системної економічної кризи, низького життєвого рівня, невлаштованості значної частини населення, душевної самотності змусила людину вчинити саме так.

Ситуація № 2. На початку грудня 2018 р. у Києві (на Дарниці) чоловік «вийшов у вікно» з 14 поверху. Родичі загиблого розповіли, що через надмірну вимогливість керівника останнім часом він практично не спав і став роздратований. Тобто в цьому разі має місце цькування у робочому колективі («*мобінг*»), а саме – психологічний тиск на співробітника з боку керівництва або цілого колективу, мета якого не просто принизити жертву, а домогтися її звільнення. Суїцид – це «найстрашніше, до чого може призвести цькування на роботі, але такі симптоми, як погіршення емоційного та фізичного стану, недосипання, нервові зриви, пригнічення, відчуття страху або, навпаки, неконтрольованого гніву, – це серйозні сигнали того, що на роботі не створені комфортні умови для праці людини» і зазвичай «люди готуються до суїциду, до завершення життя, даючи емоційні та розумові сигнали своїми діями і вчинками» [5, с. 15]. Додамо, що нині в Україні вже передбачена кримінальна відповідальність (обмеження або позбавлення волі до трьох років) за спонукання до самогубства та інші дії, які сприяють вчиненню суїциду (ст. 120 КК України).

Ситуація № 3. Молода дівчина, якій дуже потрібна була робота, влаштувалася продавчиною до мінімагазину з продажу прикрас із самоцвітів в одному із столичних торговельних центрів (додамо, що дівчина погодилася працювати без трудового договору і без трудової книжки). Через 3 місяці роботи вона поїхала на вихідні до батьків, а коли збиралася повертатися, їй зателефонував господар магазину і повідомив, що з крамниці кудись поділись кілька прикрас; її звільнено і вона не отримає ані заробітної плати, ані вихідної допомоги, ані відпускних; до того ж виявилось, що дівчина винна 10 тисяч гривень за зниклі намиста. Дівчина намагалася пояснити, що фізично не могла потягнути прикраси, бо, коли вона їхала, весь товар був на місці, а коли він пропав, її не було в місті. Але її виправдання виявилися «непотрібним струсом повітря». Внаслідок дівчина пішла, не отримавши навіть зарплату за останній місяць; знайшла нову роботу, а також і грамотного фахівця, яка допомогла їй покарати роботодавця з попереднього місця роботи. Щоб відновити справедливість, перш за все потрібно було довести факт наявності трудових відносин, але дівчина не мала жодного офіційного документа, однак згадала, що «випадково зберегла магнітний пропуск у торговий центр, що дає право заходити зі службового входу. Охоронців ТРЦ попросили роздрукувати

дані: апаратура не просто чітко зафіксувала час приходу в будинок і виходу з нього, а й підтвердила, що пропуск виданий приватним підприємцем Н., господарем торгової точки. Практично це і стало підтвердженням факту трудових відносин», а згодом приватний підприємець отримав «лист щастя» наступного змісту: «Нами встановлено факти порушення трудового законодавства і тепер вас чекають 110 тисяч грн штрафу за кожного не оформленого належним чином працівника, плюс виплати їм офіційних зарплат (середніх по регіону), плюс виплати податків із цих зарплат, плюс адміністративний штраф, або пропонуємо укласти мирову угоду». Отже, за скривджену продавчиню господар торгової точки за все повинен був виплатити 150 тисяч гривень². Як результат – роботодавець пішов на мирову угоду: дівчина отримала і заробітну плату, і відпускні, і моральну компенсацію – всього близько 15 тисяч гривень [6]. Як бачимо, у подібних випадках листи з пропозицією мирової угоди спрацьовують, адже якщо роботодавець – розумна людина, то розуміє, що оскільки він порушив норми закону, йому дешевше вийде розрахуватися по-доброму, аніж спостерігати, як на його ім'я занадто емоційно реагують користувачі в соцмережах, а саме підприємство потрапить до Єдиного реєстру судових рішень.

Ситуація № 4. 3 листопада 2014 р. Н. був прийнятий на роботу до ТОВ «Комфорт-Т» на посаду головного інженера на підставі наказу від 3 листопада 2014 р., а 5 січня 2016 р. директоркою ТОВ «Комфорт-Т» він був звільнений із посади відповідно до п. 3 ст. 40 КЗпП. Вважаючи своє звільнення неправомірним, Н. у лютому 2016 р. звернувся з позовом до Києво-Святошинського районного суду Київської області про визнання незаконним і скасування наказу про звільнення, поновлення на роботі та стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу, адже за період роботи на посаді головного інженера у ТОВ «Комфорт-Т» з 3 листопада 2014 р. по 5 січня 2016 р. він не отримував жодної догани щодо невиконання ним правил внутрішнього трудового розпорядку. Також за весь час роботи на посаді головного інженера жодних скарг на його адресу від мешканців не надходило.

Судами справа розглядалася *неодноразово*. Рішенням Києво-Святошинського районного суду Київської області від 25 квітня 2017 р. позовні вимоги Н. задоволено частково: 1) визнано незаконним і скасовано наказ ТОВ «Комфорт-Т» від 5 січня 2016 р. № 01-к про звільнення Н. за п. 3 ст. 40 КЗпП України; 2) Н. поновлено на посаді головного інженера ТОВ «Комфорт-Т»; 3) стягнуто з ТОВ «Комфорт-Т» на користь Н. середній заробіток за час вимушеного прогулу 44 453,36 грн; 4) допущено негайне виконання рішення суду в частині поновлення на роботі та стягнення заробітної плати за один місяць; 5) у задоволенні решти позовних вимог відмовлено.

² За інформацією Офісу великих платників податків ДФС України, разом із підвищенням мінімальної заробітної плати з 1 вересня 2019 р. на 12 % збільшуються й розміри штрафів за порушення трудового законодавства. Зокрема, **30 мінімальних зарплат – 125 190 грн за кожного працівника за такі порушення:** 1) фактичний допуск працівника до роботи без оформлення трудового договору; 2) оформлення працівника на неповний робочий час в разі фактичного виконання роботи повний робочий час; 3) виплата заробітної плати (винагороди) без нарахування і сплати єдиного внеску; **10 мінімальних зарплат – 41 730 грн за:** 1) недотримання мінімальних державних гарантій в оплаті праці (наприклад, несплата роботи в нічний час, у вихідний або святковий день, понаднормової роботи); 2) недотримання встановлених законом гарантій і пільг працівникам, які залучаються до виконання обов'язків; **3 мінімальні зарплати – 12 519 грн за:** 1) порушення встановлених термінів виплати заробітної плати працівникам, інших виплат, передбачених законом про працю, більш ніж на один місяць, виплата їх не в повному обсязі; **1 мінімальна зарплата – 4 173 грн за:** 1) порушення інших вимог трудового законодавства. «Наприклад, фактичний доступ до роботи працівника без трудового договору може коштувати роботодавцю 142 190 грн (125 190 грн + 17 000 грн) + виплати такому працівнику заробітної плати в розмірі, не нижчому від середньої заробітної плати, за відповідним видом економічної діяльності в регіоні за відповідний період», – навели приклад у ДФС [7].

Рішення суду першої інстанції мотивовано відсутністю систематичності невиконання позивачем посадових обов'язків або порушення ним трудової дисципліни. Ухвалою апеляційного суду Київської області від 27 вересня 2017 р. апеляційну скаргу ТОВ «Комфорт-Т» відхилено. Рішення Києво-Святошинського районного суду Київської області від 25 квітня 2017 р. залишено без змін. Відхиляючи апеляційну скаргу ТОВ «Комфорт-Т», суд апеляційної інстанції погодився з висновком суду першої інстанції.

10 жовтня 2017 р. ТОВ «Комфорт-Т» подало до Вищого спеціалізованого суду України з розгляду цивільних і кримінальних справ касаційну скаргу, у якій просить скасувати рішення Києво-Святошинського районного суду Київської області від 25 квітня 2017 р. та ухвалу апеляційного суду Київської області від 27 вересня 2017 р. та ухвалити нове рішення, яким в задоволенні позовних вимог відмовити, посилаючись на неправильне застосування судами норм матеріального та порушення норм процесуального права. Касаційна скарга мотивована наявністю систематичністю порушень позивачем трудової дисципліни.

У травні 2018 р. касаційна скарга разом із матеріалами цивільної справи надійшли до Верховного Суду, оскільки згідно ст. 388 ЦПК України судом касаційної інстанції в цивільних справах є Верховний Суд. Постановою Верховного Суду у складі колегії суддів Другої судової палати Касаційного цивільного суду від 13 червня 2018 р. (справа № 369/940/16-ц) касаційна скарга ТОВ «Комфорт-Т» залишена без задоволення з таких підстав:

1) судами попередніх інстанцій встановлено, що на підставі наказу від 3 листопада 2014 N. був прийнятий на роботу до ТОВ «Комфорт-Т» на посаду головного інженера;

2) 7 грудня 2015 р. на ім'я директора ТОВ «Комфорт-Т» було отримано доповідну записку від головного бухгалтера про відсутність N. на робочому місці протягом 5 годин, внаслідок чого не відбулась своєчасна передача показників лічильників в РЕС. На підставі цієї доповідної записки було складено акт про відсутність N. на робочому місці від 8 грудня 2015 р.;

3) відповідно до наказу від 10 грудня 2015 р. N. був притягнутий до дисциплінарної відповідальності у вигляді догани, проте від ознайомлення з ним відмовився, що підтверджується актом від 10 грудня 2015 р.;

4) відповідно до наказу від 5 січня 2016 р. N. був звільнений із посади головного інженера за п. 3 ст. 40 КЗпП України на підставі протоколу засідання дисциплінарної комісії. А відповідно до протоколу засідання дисциплінарної комісії від 23 грудня 2015 р. одностайно прийнято рішення про притягнення головного інженера N. до дисциплінарної відповідальності у вигляді звільнення;

5) з огляду на зміст норми п. 3 ст. 40 КЗпП України для звільнення працівника за систематичне порушення трудової дисципліни необхідно, щоб він вчинив конкретний дисциплінарний проступок, тобто допустив невиконання або неналежне виконання трудових обов'язків, щоб це невиконання або неналежне виконання трудових обов'язків було протиправним і винним і мало систематичний характер, а за попередні порушення трудової дисципліни (одне чи декілька) до працівника застосовувались заходи дисциплінарного чи громадського стягнення з додержанням порядку їх застосування, але вони не дали позитивних наслідків і працівник знову вчинив дисциплінарний проступок;

6) систематичним порушенням трудової дисципліни вважається порушення, вчинене працівником, який і раніше порушував трудову дисципліну, за що притягувався до дисциплінарної відповідальності та порушив її знову;

7) у наказі про звільнення Н. за систематичне невиконання без поважних причин посадових обов'язків не зазначено, яке порушення трудової дисципліни вчинене Н. після винесення наказу від 10 грудня 2015 р. про застосування до нього дисциплінарного стягнення у вигляді догани, що стало підставою для його звільнення;

8) згідно із ст. 149 КЗпП України до застосування дисциплінарного стягнення власник або уповноважений ним орган повинен зажадати від порушника трудової дисципліни письмові пояснення. За кожне порушення трудової дисципліни може бути застосовано лише одне дисциплінарне стягнення. Під час обрання виду стягнення власник або уповноважений ним орган повинен враховувати ступінь тяжкості вчиненого проступку і заподіяну ним шкоду, обставини, за яких вчинено проступок, і попередню роботу працівника. Стягнення оголошується в наказі (розпорядженні) і повідомляється працівникові під розпис;

9) колегія суддів Верховного Суду погоджується з висновком судів попередніх інстанцій про відсутність у діях Н. систематичності невиконання службових обов'язків, оскільки в судовому засіданні не встановлено, що після застосування до Н. дисциплінарного стягнення у вигляді догани він знову скоїв дисциплінарний проступок;

10) колегія суддів залишає касаційну скаргу без задоволення, а рішення Києво-Святошинського районного суду Київської області від 25 квітня 2017 р. та ухвалу апеляційного суду Київської області від 27 вересня 2017 р. – без змін, оскільки підстави для скасування оскаржуваних судових рішень відсутні;

11) поновити виконання рішення Києво-Святошинського районного суду Київської області від 25 квітня 2017 р., яке залишене без змін ухвалою апеляційного суду Київської області від 27 вересня 2017 р., в частині стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу [8].

Приклади, наведені нами у *ситуаціях № 1, 2*, навряд чи можна сприймати як індивідуальний трудовий страйк; натомість приклад у *ситуації № 3* цілком підпадає під так званий «самозахист», коли працівниця (за браком власних знань) скористалась можливістю звернутись по допомогу до грамотного спеціаліста і завдяки спільним зусиллям змогла відстояти своє порушене право. А щодо *ситуації № 4*, то, справді, справедливість є і за неї треба боротись, але це занадто виснажливо.

Підсумовуючи вищенаведене, можна зробити такі *висновки і пропозиції*:

1) нехтування інтересами найманих працівників із боку роботодавця, не реагування (або ігнорування) на їхні вимоги стають каталізатором конфліктних процесів;

2) працівник має обирати на свій власний розсуд саме ту форму захисту своїх порушених прав, яку вважає за більш дієву та ефективну;

3) пропонуємо індивідуальним трудовим страйком уважати відмову працівника від виконання своїх трудових обов'язків для вирішення індивідуального трудового спору у разі недотримання (або невиконання) роботодавцем умов укладеного з працівником трудового договору;

4) самозахистом у нашому розумінні є право працівника на звернення по допомогу до кваліфікованого медіатора, завдання якого полягає у сприянні примиренню сторін і пошуку взаємовигідного шляху вирішення спору або зверненні зі скаргою на неправомірні дії роботодавця до Державної служби України з питань праці;

5) також самозахистом слід вважати передбачене ст. 31 КЗпП України право працівника не виконувати роботу, не обумовлену трудовим договором, а також право відмовитися від продовження роботи, якщо на робочому місці виникли умови, небезпечні для життя чи здоров'я працівника;

6) вважаємо, що це питання потребує подальшої правової розвідки і вивчення.

Список використаних джерел:

1. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) : Закон України від 3 березня 1998 р. № 137-98. *Відомості Верховної Ради України*. 1998. № 34. Ст. 227.
2. Герасимова Е.С. Забастовка как средство защиты трудовых прав граждан. *Право и экономика*. 1999. № 3. С. 51.
3. Дейнека В.М. Поняття та види індивідуальних трудових спорів. *Вісник ОНУ ім. І.І. Мечникова. Правознавство*. 2014. Т. 19. Вип. 3 (24). С. 73–79.
4. Карпачова Н.І. Стан дотримання та захисту прав і свобод людини в Україні: перша щорічна доповідь. Харків, 2001.
5. Увага, мобінг: як владнати робочі конфлікти? Роз'яснення. *Юридичний вісник України*. 2019. № 3 (1228). 18–24 січня. С. 15.
6. Неофіційне працевлаштування: домогтися справедливості можна. *Юридичний вісник України*. 2018. № 30–31 (1203–1204). 27 липня – 9 серпня. С. 23.
7. В Україні зросли трудові штрафи для бізнесу. Роз'яснення. *Юридичний вісник України*. 2019. № 3 (1228). 18–24 січня. С. 15.
8. Постанова Верховного Суду від 13 червня 2018 р. Справа № 369/940/16-ц. *Юридичний вісник України*. 2018. № 28. 13–19 липня. Інформаційно-правовий банк. Судова практика. С. 4–6.
9. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 р. *Відомості Верховної Ради України*. 1971. (Додаток до № 50). Ст. 21. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.
10. Основы законодательства Российской Федерации об охране труда от 18 июля 1995 г.
11. Об основах охраны труда в Российской Федерации : Федеральный закон от 17 июля 1999 г. № 181-ФЗ.
12. Про внесення зміни до статті 120 Кримінального кодексу України щодо встановлення кримінальної відповідальності за сприяння вчиненню самогубства : Закон України від 8 лютого 2018 р. № 2292-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2018. № 13. Ст. 72.
13. Проект Трудового кодексу України № 1658 (станом на 24.07.2017). URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221.
14. Трудове право України : підручник / за заг. ред. М.І. Іншина, В.Л. Костюка. 2-е вид., стереотип. Київ : Юрінком Інтер ; Буква Закону, 2018. 600 с.
15. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (в редакции от 03.07.2016, с изменениями и дополнениями, вступившими в силу с 01.01.2017). Документ предоставлен КонсультантПлюс (www.consultant.ru).