

САМОЗАХИСТ ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ У РАЗІ НЕЗАКОННОГО ПЕРЕВЕДЕННЯ ЇХ НА ІНШУ РОБОТУ

Своє право на захист працівник може реалізувати самостійно шляхом безпосередніх переговорів з роботодавцем або за допомогою інших форм самозахисту [1, с. 219].

Захист працівника своїми силами без звернення до компетентних органів вважається неюрисдикційною формою захисту. На думку І.В. Лагутіної, самозахист трудових прав – це діяльність самого працівника із захисту трудових прав та інтересів, що здійснюється із застосуванням відповідних цій формі способів захисту, не заборонених законом, з метою припинення порушення права, поновлення порушених прав та відшкодування заподіяної шкоди без звернення до компетентних органів [2, с. 118].

В межах цієї неюрисдикційної форми захисту трудових прав працівник здійснює певні правомірні односторонні дії, які є способами самозахисту трудових прав. До способів самозахисту, зокрема, відносять:

- 1) відмову від виконання роботи, не передбаченої трудовим договором (ст. 31 КЗпП України);
- 2) відмову від роботи, яка безпосередньо загрожує життю чи здоров'ю працівника, за винятком випадків, коли виконання такої роботи передбачене трудовим договором, укладеним з працівником (ч. 5 ст. 153 КЗпП України і ст. 6 Закону України “Про охорону праці”);
- 3) розірвання трудового договору працівником за власним бажанням, якщо власник або уповноважений ним орган не виконує законодавства про працю, умови колективного чи трудового договору (ч. 3 ст. 38 КЗпП) [169, с. 122-123].

Наприклад, працівник може відмовитися від виконання роботи, не обумовленої трудовим договором в разі незаконного переведення, наприклад, переведення без згоди працівника чи переведення на роботу, протипоказану йому за станом здоров'я.

Альтернативним неюрисдикційним способом вирішення трудового спору про незаконне переведення працівника на іншу роботу є процедура медіації.

Медіація (від лат. *mediatio* – посередництво) – це один з альтернативних (позасудових) способів урегулювання спорів за сприянням медіатора (посередника) на основі добровільної згоди сторін з метою досягнення ними взаємоприйняттого рішення.

С. Ю. Головіна називає наступні характерні ознаки медіації:

1. Це позасудовий спосіб вирішення спору з використанням неюрисдикційного механізму захисту прав та інтересів сторін. Медіація спрямована на примирення, яке є процедурою прийняття сторонами спору узгодженого рішення за допомогою компромісу.

2. Це примирення за допомогою посередника, без втручання державних органів чи інших суб'єктів, уповноважених вирішувати трудові спори. Сторони конфлікту самі визначають, хто буде виступати в ролі посередника.

3. Медіація здійснюється шляхом переговорів, в процесі яких виявляються справжні інтереси та потреби суб'єктів, які сперечаються. Метод ведення переговорів має свою особливість – він базується не на основі позицій, а на основі інтересів.

4. В результаті медіації сторони, які сперечаються, досягають добровільної згоди на основі взаємних уступок та компромісу. Медіатор позбавлений можливості приймати обов'язкове для сторін рішення [3, с. 38-39].

На відміну від судового вирішення спору, де рішення ухвалюється на основі норм права, при застосуванні процедури медіації спір між сторонами може бути вирішений виходячи із справжніх інтересів сторін, які сперечаються. А ухвалене, внаслідок цієї процедури, рішення є результатом компромісу між сторонами, а тому є взаємовигідним як для працівника, так і для роботодавця. При цьому воно може і не ґрунтуватися на нормах права.

Наприклад, у разі незаконного переведення працівника на іншу роботу суд, керуючись ст. 235 КЗпП України, повинен поновити працівника на попередній роботі. Однак, не завжди мотивом працівника при поданні позову до суду є бажання поновитися на попередній роботі.

Його цілком може вл
вом подання позову
бажання отримати ма
законного переведенн
раз і є з'ясування реал
що дає можливість вл
Суддя, на противагу
права з метою прийм

Як слушно зазна
ною технологією вир
перевагами в порівня
ність проблем з підс
шенням спору; опера
медіатору не потрібн
тизи, викликати свід
невиконання узгодже
в добровільному пор
ність інформації, яка
тивних відносин між
ятливого мікрокліма
без силового тиску
учасників спору і дер

Врахувавши усі
ближчі сусіди – Росій
деральний закон “Пр
участю посередника
2011 року [4]. Вважає

Водночас і світо
поширення має так з
трудова конфліктів,
говори сторін, прим
де медіація застосову
зменшує завантажені

Підсумовуючи в
но зростаючу потреб
вих прав працівників
декс України, де визн
якої сторони спору з
зультаті захистити св

Ного цілком може влаштувати нова робота. У такому випадку мотивом подання позову про визнання переведення незаконним вочевидь є бажання отримати матеріальне відшкодування заподіяної, внаслідок незаконного переведення, шкоди. Тому основним завданням медіатора якраз і є з'ясування реальних інтересів та справжніх мотивів сторін спору, що дає можливість вирішення конфлікту і без застосування норм права. Суддя, на противагу медіатору, повинен завжди дотримуватися норм права з метою прийняття законного рішення.

Як слушно зазначає С.Ю. Головіна, медіація є новою перспективною технологією вирішення трудових спорів, яка наділена численними перевагами в порівнянні з державним судочинством, а зокрема: відсутність проблем з підсудністю і пропусканням строку звернення за вирішенням спору; оперативність у вирішенні конфлікту (на відміну від суду медіатору не потрібно отримувати докази по справі, призначати експертизи, викликати свідків для давання показань і т.п.); зниження ризиків невиконання узгодженого сторонами рішення, оскільки воно прийнято в добровільному порядку і не містить елементів примусу; конфіденційність інформації, яка фігурує в процесі переговорів; збереження позитивних відносин між сторонами, які сперечаються, відновлення сприятливого мікроклімату в трудовому колективі; досягнення компромісу без силового тиску на суб'єктів трудових відносин; зниження витрат учасників спору і держави [3, с. 37, 42].

Врахувавши усі позитивні аспекти процедури медіації, наші найближчі сусіди – Російська Федерація - 27 липня 2010 року ухвалила Федеральний закон “Про альтернативну процедуру врегулювання спорів за участю посередника (процедуру медіації)”, який вступив в силу 1 січня 2011 року [4]. Вважаємо, що цей досвід варто перейняти і Україні.

Водночас і світова практика засвідчує, що в багатьох країнах значне поширення має так званий “примирно-третейський спосіб” розв'язання трудових конфліктів, який включає в себе три самостійні методи: переговори сторін, примирення (посередництво) і арбітраж. У тих країнах, де медіація застосовується тривалий час (наприклад, у США) це значно зменшує завантаженість судів [5, с. 610].

Підсумовуючи вищезазначене, необхідно звернути увагу на постійно зростаючу потребу удосконалення системи гарантій захисту трудових прав працівників. Для цього треба нарешті ухвалити Трудовий кодекс України, де визначити систему органів примирення, за допомогою якої сторони спору зможуть врегулювати розбіжності і в кінцевому результаті захистити свої порушені права.

1. Бурак В. *Поняття права на захист трудових прав працівників* / В. Бурак // Вісник Львівського університету. — Серія юридична, 2006. — Вип. 43. — С. 216—220.
2. Лагутіна І. В. *Форми захисту трудових прав працівників: Монографія* / Лагутіна І. В. // Одеська національна юридична академія. — О.: Фенікс, 2008. — 160 с.
3. Головіна С. Ю. *Новые технологии разрешения трудовых споров в России: реальность и перспективы* / С. Ю. Головіна // Теоретичні та практичні проблеми реалізації прав людини у сфері праці і соціального забезпечення: міжнар. наук.-практ. конф., 8-9 жовт. 2010 р.: тези доп. та наук. повідомлень учасників; за ред. к.ю.н. В. В. Жернакова. — Х.: Кроссрод, 2010. — С. 35—42.
4. *Федеральный закон Российской Федерации от 27 июля 2010 г. N 193-ФЗ "Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)"* [Електронний ресурс] // Режим доступу до док.: <http://www.rg.ru/2010/07/30/mediacia-dok.html>
5. *Юридична енциклопедія: [у 6-х т.]*. — Т. 3. — К.: Вид-во "Українська енциклопедія" ім. М. П. Бажана, 2001. — 792 с.

Кохан Н.В.

Юридичний інститут Прикарпатського національного університету імені Василя Стефаника, кандидат юридичних наук, доцент кафедри трудового, екологічного та аграрного права

ПРАВО НА ОСКАРЖЕННЯ ПОРУШЕНОГО ТРУДОВОГО ПРАВА

На сьогодні, гарантуючи Конституцією особі право на оскарження, законодавцем не дано визначення цьому поняттю. Не визначено воно і КЗпП України та проектом ТК України.

Конституція України, у статі 55, дане право розуміє як таке, що кожному гарантується право на оскарження в суді рішень, дій чи бездіяльності органів державної влади, органів місцевого самоврядування, посадових і службових осіб[1].

Право на оскарження уточнюється в статті 3 Цивільного процесуального кодексу України, згідно з якою кожна особа має право звернутися до суду, щоб захистити свої порушені, невизнані або оспорювані права, свободи чи інтереси[2].