середництва і примирення. Закон не передбачає права найманих працівників самостійно звертатися до суду. Натомість Конституція України гарантує судовий захист порушених прав працівників. у зв'язку з цим видається, що наймані працівники також можуть самостійно звернутися до суду за вирішенням колективного трудового спору. Вказана категорія справ вирішується апеляційними судами. При цьому необхідно зауважити, що судовий розгляд заборони страйку не регулюється цивільним процесуальним кодексом.

Закон передбачає обов'язок сторін колективного трудового спору здійснювати пошуку шляхів вирішення колективного трудового спору під час проведення страйку. Національна служба посередництва і примирення рекомендує здійснювати це шляхом проведення переговорів, а також створення узгоджувальної комісії. Закон також не регулює питання ухилення від участі у цих процедурах. у цьому контексті необхідно також передбачити матеріальну відповідальність сторін спору.

Необхідно встановити також відповідальність сторін колективного трудового спору за необґрунтоване затягування примирних процедур у тому числі і під час проведення страйку.

Видається, що уся система відповідальності за порушення законодавства про вирішення колективних трудових спорів повинна бути реформована у напрямку розширення застосування матеріальних санкцій, а не адміністративних, дисциплінарних чи кримінальних.

Право на страйк має важливе не лише правове, але і соціально-політичне значення. а тому його правова регламентація має важливе значення. Недосконаліть його правової регламентації призводить до порушення прав як працівників так і роботодавців, а тому постала необхідність нової редакції закону «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)».

Бущенко П. А.,
канд. юрид. наук, доц. кафедри трудового права Національного університету «Юридична академія України імені Ярослава Мудрого»
(м. Харків, Україна)

ДО ПИТАННЯ ЗАСТОСУВАННЯ СТ. 42 КЗпП УКРАЇНИ

1. Практика розгляду трудових спорів судами загальної юрисдикції переважно відображає стан додержання законів України,

яка відповідно до Конституції прагне розвиватися і зміцнюватися як демократична, соціальна і правова держава, де найбільш повно забезпечуватимуться права і свободи працівників і роботодавців. у зв'язку з цим судовий захист трудових прав сторін трудових правовідносин потребує постійної уваги на науковому рівні.

2. Розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця в разі змін в організації виробництва і праці, в тому числі ліквідації, реорганізації, банкрутства або перепрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників в ринкових умовах належить до найпоширеніших і одночасно найскладніших при застосуванні норм трудового законодавства, як для працівників і роботодавців, так і суддів під час вирішення ними трудових справ.

3. Особливу складність при звільненні працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці має правильне застосування ст. 42 КЗпП. Згідно цієї статті роботодавець повинен вирішити питання про переважне право працівника на залишення на роботі, а при рівних умовах продуктивності праці і кваліфікації вирішити перевагу працівника в залишенні на роботі. а суди повинні в судовому засіданні перевірити, чи вирішувалося питання про переважне право працівника на залишення на роботі та чи з'ясовувалась перевага працівника в залишенні на роботі.

4. Переважне право працівника на залишення на роботі за змістом ст. 42 КЗпП опосередковує взаємні виробничі інтереси роботодавця і професійні інтереси працівника. Роботодавець при скороченні чисельності чи штату працівників зацікавлений залишити на виробництві працівників з більш високою кваліфікацією і продуктивністю праці. Працівник з більш високою кваліфікацією і продуктивністю праці вправі вимагати від роботодавця залишити його на роботі. Таким чином, для визначення переважного права працівника на залишення на роботі ст. 42 КЗпП встановлює два нерозривно пов'язаних між собою критерії – це більш висока кваліфікація і продуктивність праці. Інших критеріїв для визначення переважного права законодавець не встановлює. з огляду на наведене вважаємо помилковою практику судів, які переважне право працівника на залишення на роботі розширюють за рахунок інших критеріїв, наприклад беруть до уваги наявність двох і більше утриманців, та інш.

5. Перевага в залишенні на роботі за змістом ст. 42 КЗпП опосередковує соціально-особистісні якості працівника. Вони мають

юридичне значення в залишенні працівника на роботі в тому випадку, коли працівники володіють однаковим переважним правом на залишення на роботі.

6. Вважаємо, що тільки працівник, який має більш високу кваліфікацію і продуктивність праці вправі вимагати від роботодавця *залишити його на роботі в разі* скорочення чисельності чи штату працівників. При цьому роботодавець не тільки має право, але й зобов'язаний провести перестановку (перегрупування) працівників. Виходячи з цього, ми не можемо погодитись з положенням ч. 4 п. 19 постанови Пленуму Верховного Суду України від 6 листопада 1992 р. № 9 «Про практику розгляду судами трудових спорів», в якому стверджується, що суди не повинні обговорювати питання про доцільність перестановки (перегрупування) якщо *роботодавець це право не використав.*

7. Не визначеними в законодавстві і до кінця не вирішеними в судовій практиці є питання, які стосуються повноважень щодо встановлення переважного права працівника на залишення на роботі і порядку його визначення. На наш погляд переважне право повинен визначати роботодавець. Перевірку правильності визначення переважного права на залишення на роботі зобов'язаний здійснювати також виборний орган первинної профспілкової *організації при дачі згоди на звільнення, а також суд, який розглядає* справу. При чому, коло взятих показників кваліфікації і продуктивності праці повинен бути однаковим як для працівників, які залишаються на роботі, так і для працівників, які звільняються. Слід особливо зауважити, що проведення експертизи щодо встановлення високої кваліфікації і продуктивності праці є недопустимим.

8. Рівність переважного права працівника на залишення на роботі, тобто рівність кваліфікації і продуктивності праці повинна бути встановлена в рівних умовах праці. Стосовно встановлення рівних умов праці, то необхідно керуватись ст. ст. 85, 88 КЗпП. Так, *ст. 85 КЗпП визначає, що норми праці* (норми виробітку, часу, обслуговування, чисельності – встановлюються для працівників відповідно до досягнутого рівня техніки, технології, організації виробництва і праці, а ст. *88 КЗпП* вказує, *що слід розуміти* під нормальними умовами праці.

9. Реформування трудового законодавства обумовлює необхідність комплексного підходу до вирішення багатьох проблем, пов'язаних зі звільненням працівників в разі змін в організа-

ції виробництва і праці. Новий Трудовий Кодекс України повинен вмістити в собі відповіді на всі запитання, пов'язані з таким звільненням, а саме: що таке вивільнення працівників; суб'єкти вивільнення та їх правовий статус; процесуальний порядок вивільнення; порядок працевлаштування працівників, яких вивільнено; порядок надання пільг і компенсацій; порядок повернення вивільнених працівників на підприємство.

Величко Д.М.,
канд. юрид. наук, доц. кафедри права
Криворізького економічного інституту
ДВНЗ «Криворізький національний університет»
(м. Кривий Ріг, Україна)

ЗМІСТ ПРАВА НА ПРАЦЮ У МІЖНАРОДНИХ АКТАХ ТА ЗАКОНОДАВЧИХ АКТАХ УКРАЇНИ

Право на працю є одним із основних прав людини. Стаття 43 Конституції України встановлює, що кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. Резолюцією Генеральної Асамблеї ООН № 41/120 від 4 грудня 1986 року «Становлення міжнародних стандартів в сфері прав людини», яка визначає «керівні принципи розробки міжнародних документів в галузі прав людини», зазначено: існує розгалужена система міжнародних стандартів в галузі прав людини, які встановлені ООН та її спеціальними органами. Здебільшого, ці стандарти закріплені в положеннях Загальної декларації прав людини, Міжнародного пакту про громадянські та політичні права, Міжнародного пакту про економічні, соціальні та культурні права. Так, ст. 23 Загальної декларації прав людини вказує на те, що кожна людина має право на працю, на вільний вибір роботи, на справедливі та сприятливі умови праці та на захист від безробіття. у Міжнародному пакті про економічні, соціальні та культурні права зазначається, що право на працю – це право кожної людини на отримання можливості заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. Не останню роль в системі міжнародних норм регулювання праці відіграють регіональні норми, закріплені в Конвенції про захист прав людини та основних свобод 1950 року, Європейській соціальній хартії (переглянутій від 03.05.1996). Не даремно в рі-