

Громадський моніторинг дотримання трудових прав в Україні: результати

Упорядники: Багній М.С., Яцків Т.Г.

Львів-2014

Громадський моніторинг дотримання трудових прав в Україні: результати./
Упорядники: М. Багній, Т.Яцків. – Львів, 2014. – 116 с/

Видання «Громадський моніторинг дотримання трудових прав в Україні: результати» підготовлено ГО «Центр громадської адвокатури» в рамках проекту «Демократизація, права людини і розвиток громадянського суспільства», який виконується Програмою розвитку ООН в Україні та фінансується Міністерством закордонних справ Данії протягом 2013–2016 рр.

Думки, висновки чи рекомендації належать авторам та упорядникам цього видання і не обов’язково відображають погляди Міністерства закордонних справ Данії, Програми розвитку Організації Об’єднаних Націй чи інших агенцій ООН.



**ЦЕНТР
ГРОМАДСЬКОЇ
АДВОКАТУРИ**

НА СПОРОЖІ ПРАВ ЛЮДИНИ

www.cga.in.ua

Зміст

Передмова	4
Загальна частина	
Глава 1	
Право на працю, працевлаштування	7
Глава 2	
Оплата праці	17
Глава 3	
Відпочинок, відпустки	22
Глава 4	
Здорові, безпечні, належні умови праці	30
Глава 5	
Звільнення	35
Глава 6	
Механізми захисту трудових прав	47
Спеціальна частина	
Заборона дискримінації та трудові права окремих груп	
Глава 1	
Праця осіб із інвалідністю	55
Глава 2	
Трудові права молоді та осіб похилого віку	63
Глава 3	
Права жінок	71
Глава 4	
Працевлаштування вимушених переселенців	81
Глава 5	
Трудові права освітян	86
Узагальнений огляд (українською)	93
Огляд на англійській мові	105

Передмова

В Україні у сфері трудових прав як одного із базових економічних прав існують значні проблеми.

Центральне місце в структурі трудового законодавства займає Кодекс законів про працю. Очевидним є те, що правове регулювання умов для реалізації та захисту трудових прав в Україні є застарілим і не відповідає сучасним умовам. Середовище для реалізації трудового потенціалу із гідним для забезпечення життя людини в Україні не є сприятливим.

Комплекс міжнародних зобов'язань держави у сфері прав людини передбачений рядом міжнародних договорів про права людини, в тому числі Міжнародним пактом про економічні, соціальні і культурні права.

Держава, ратифікувавши міжнародні договори, взяла на себе зобов'язання дотримуватися вимог цих договорів і подавати доповіді про вживані нею заходи і про прогрес на шляху до додержання прав, визнаних у цих документах.

Відповідно до міжнародних конвенцій та пактів утворюються комітети з захисту прав людини, до яких держави-учасниці подають свої доповіді, повідомляють про те, що інша держава-учасниця не виконує своїх зобов'язань за даним договором, а також громадяни подають індивідуальні петиції (скарги), в яких стверджують, що якимось з їх прав, зафіксоване у відповідному договорі, було порушено.

Цінним джерелом інформації для комітетів також є неурядові правозахисні організації, а також незалежні установи. Доповіді, що представляються державами-учасницями, не завжди можуть показувати дійсне або повне становище в галузі прав людини, зокрема, жінок, дітей та інвалідів, у даній країні і не завжди

виявляють конкретні проблеми, що викликають занепокоєння саме у цільових груп. Неурядові організації надають інформацію, доповнюючи доповіді держав перед комітетами, поширюють висновки та рекомендації, які готує комітет після розгляду цих доповідей, а також сприяють втіленню їх у життя.

Впродовж 2013-2014 років громадською організацією «Центр громадської адвокатури» реалізовувався проект «Моніторинг дотримання трудових прав в Україні».

У фокусі уваги даного проекту були трудові права, які гарантуються як міжнародно-правовими договорами про права людини, що є частиною національного законодавства, так і Конституцією та іншими законами України.

У рамках проекту здійснювались ряд досліджень стану дотримання трудових прав, які включали дослідження експертами доступних джерел інформації, в тому числі судових рішень в Єдиному державному реєстрі судових рішень, аналітичних матеріалів, статистичних звітів, так і отримувалась інформація через проведення фокус-групових досліджень із зацікавленими сторонами (роботодавцями, професійними спілками, іншими громадськими організаціями, які працюють у сфері надання консультацій у трудових питаннях), консультації із ними та проведення публічних обговорень. Узагальнювались матеріали власної консультативно-правової діяльності Центру у сфері трудових прав, програми «Поради освітянам з правових питань» (www.lawhelp.in.ua).

В підсумку підготовлене видання «Громадський моніторинг дотримання трудових прав в Україні: результати». Його публікація, а також реалізація проекту стали можливими за підтримки Програми розвитку ООН (ПРООН) та Міністерства закордонних справ Данії.

Щодо наповнення інформацією видання, з огляду на ситуацію, яка склалась в країні, чимало інформації, яка була підготовлена раніше, постійно модифікувалась. До прикладу, статистика працевлаштування у Східних областях, питання проблем оплати праці в цих регіонах у силу того, що багато підприємств не працюють, а також пріоритетності вирішення тих чи інших проблем у сфері

трудових відносин, які зазнали значних змін протягом останнього року.

Видання складається із кількох частин: загальної, спеціальної та узагальнення. Загальна частина звіту містить інформацію, яка стосується дотримання трудових прав незалежно від специфіки певної професії, статі, віку тощо, а пов'язана із порушеннями, які виникають незалежно від сфери і особливостей. Зокрема, подана інформація щодо права на працю, працевлаштування, оплати праці, відпочинку, відпусток, здорових, безпечних, належних умов праці, звільнення, а також механізмів захисту трудових прав.

У спеціальній частині розміщена інформація, яка стосується заборони дискримінації та трудових прав окремих груп. Зокрема, це питання праці осіб із інвалідністю, трудових прав молоді та осіб похилого віку, праці жінок, трудових прав освітян, працевлаштування вимушених переселенців.

У третій частині звіту поданий узагальнений огляд, який також перекладений англійською мовою.

Глава 1

Право на працю, працевлаштування

1. Відповідно до даних статистики середній рівень працевлаштування безробітних в Україні зріс у першому півріччі 2014 року до 30% проти 27,7% у січні-червні 2013 року.

2. В першому півріччі було зареєстровано 938 тис. безробітних, з яких 63,1 тис., - стали на облік у січні-червні 2014 року. Найбільшу кількість безробітних було зареєстровано в Донецькій (72,7 тис.) і Дніпропетровській (65,7 тис.) областях, а найменше - в Закарпатській (20,4 тис.) і Чернівецькій (17,4 тис.) областях.

3. Кількість вакансій, заявлених роботодавцями в січні-червні, становила 539,4 тис., з них майже 96% - для роботи на державній службі.¹

4. На 1 липня 2014 року кількість зареєстрованих безробітних становила 437,5 тис. осіб, з них одержували допомогу з безробіття 343,9 тис. осіб.

5. Середній розмір допомоги з безробіття у червні 2014 року становив 1145 грн.

6. Кількість вакансій у базі даних Державної служби зайнятості становила у той же період 48,7 тис.²

7. Кожен четвертий із працездатного населення не працює. Про це свідчили останні дані Центру зайнятості.³

8. За даними Міжнародної організації праці, рівень безробіття в Україні в першому кварталі поточного року становив 8,8% від загальної кількості економічно активного населення, тоді як за підсумками першого кварталу 2013 року цей показник становив 8,1% і 7,5% - за підсумками першого півріччя 2013 року.⁴

¹ УНІАН <http://economics.unian.ua/soc/938761-v-ukrajini-zris-riven-pratsevlashtuvannya-bezrobitnih.html>

² УНІАН <http://economics.unian.ua/soc/938761-v-ukrajini-zris-riven-pratsevlashtuvannya-bezrobitnih.html>

³ Державна служба зайнятості <http://www.dcz.gov.ua/control/uk/statdatacatalog/list>

⁴ УНІАН <http://economics.unian.ua/soc/938761-v-ukrajini-zris-riven-pratsevlashtuvannya-bezrobitnih.html>

9. Працевлаштування зареєстрованих безробітних за статтю у 2014 році⁵:

Січень - чоловіки – 11,3 тис. осіб, жінки – 13,4 тис. осіб.

Лютий - чоловіки – 16,1 тис. осіб, жінки – 16,7 тис. осіб.

Березень – чоловіки – 40,6 тис. осіб, жінки – 20,6 тис. осіб.

Квітень – чоловіки – 44,4 тис. осіб, жінки – 25,5 тис. осіб.

Травень – чоловіки – 28,4 тис. осіб, жінки – 22,3 тис. осіб.

Червень - чоловіки – 21,7 тис. осіб, жінки – 20,8 тис. осіб.

Липень - чоловіки – 18,1 тис. осіб, жінки – 18,2 тис. осіб.

10. Державною інспекцією з питань праці за 6 місяців 2014 року в ході перевірок 13 тис. 429 суб'єктів господарювання виявлено порушення законодавства про працю щодо оформлення трудових відносин та ведення кадрового діловодства у 1 тис. 296 роботодавців, в тому числі у 665 фізичних осіб – підприємців.⁶

Найбільш розповсюдженим порушенням у фізичних осіб – підприємців є не оформлення трудових відносин з найманими працівниками (близько 90 відсотків від загальної кількості роботодавців). Всього перевірки виявлено 1 тис. 163 працівника, які виконували роботи без укладання трудових договорів, в тому числі 847 працівників, які працювали у фізичних осіб – підприємців.

Серед інших порушень – порушення вимог ст. 24-1 КЗпП України щодо строків реєстрації трудового договору в центрі зайнятості при його укладанні з приватним підприємцем, внесення записів до трудових книжок працівників (ст. 48 КЗпП України), не ознайомлення працівника з наказом про прийом на роботу та з умовами праці (ст. 29 КЗпП України).

Перевірками встановлено 314 випадків укладання з працівниками договорів підряду або договорів про надання послуг, які мають ознаки трудового договору. Найбільш розповсюджена заміна трудових відносин цивільними формами у торгівлі та промисловості.

⁵ Державна служба статистики. Працевлаштування зареєстрованих безробітних за статтю у 2014 році http://ukrstat.org/uk/operativ/operativ2013/rp/sz_br/sz_br_u/pnz_m_u2014.htm

⁶ Державна інспекція України з питань праці <http://dpu.gov.ua/Lists/news/DispFormTrue.aspx?ID=485>

11. Відповідно до Конституції України і ст. 22 КЗпП України забороняється необґрунтована відмова у прийнятті на роботу, а також будь-яке обмеження прав чи встановлення переваг при укладенні, зміні чи припиненні трудового договору залежно від походження, соціального і майнового стану, расової та національної приналежності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, членства у профспілці чи іншому об'єднанні громадян, роду і характеру занять, місця проживання.

13.01.2012 р. Краматорський міський суд Донецької області виніс рішення по справі №2/528/219/12⁷ за позовом ОСОБА_1 до Початкового спеціалізованого мистецького навчального закладу школи мистецтв № 1 Краматорської міської ради, третя особа ОСОБА_4 про визнання незаконною відмови в прийнятті на роботу, визнання незаконними дій відповідача в частині не сприяння проведенню державної політики зайнятості, запобіганню безробіттю, зобов'язання прийняти на роботу.

Позивачці було відмовлено у працевлаштуванні, посиляючись на відсутність вільних педагогічних та концертмейстерських годин.

Відповідно до Конституції України кожному гарантовано право на працю. Держава створює умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності. Відповідно до ст. 22 КЗпП України встановлено, що необґрунтована відмова у прийнятті на роботу забороняється.

Згідно ст. 23 Загальної декларації прав людини, прийнятою і проголошеною резолюцією 217 А (III) Генеральної Асамблеї ООН 10 грудня 1948 року, кожна людина має право на працю, на вільний вибір роботи, на справедливі і сприятливі умови праці та на захист від безробіття.

Згідно ст. 6 Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права, прийнятого 16 грудня 1966 року Генеральною Асамблеєю ООН (док. ООН A/RES/2200 A(XXI)), держави, які беруть участь у цьому Пакті визнають право на працю, що включає право

⁷ Рішення Краматорського міського суду Донецької області від 13.01.2012 р. у справі №2/528/219/12 знаходиться у Єдиному державному реєстрі судових рішень <http://www.revestr.court.gov.ua/Review/20851916>

кожної людини дістати можливість заробляти собі на життя працею, яку вона вільно обирає або на яку вона вільно погоджується, і зроблять належні кроки до забезпечення цього права.

Згідно ст.20 Закону України «Про зайнятість населення» підприємства, установи і організації, незалежно від форм власності, їх службові особи зобов'язані сприяти проведенню державної політики зайнятості на основі: додержання законодавства про працю, а також прийнятих відповідно до нього умов договорів та угод; інформувати працівників про наявність вакантних робочих місць (посад)....

Суд вирішив позов задоволити частково. Суд вирішив, що дії відповідача слід визнати неправомірними та зобов'язати відповідача прийняти на роботу позивача.

13.03. 2013 р. Білогірський районний суд Автономної Республіки Крим виніс рішення по справі № 104/140/13-ц⁸ за позовом ОСОБА_5 Рузіле Іскендерівни до виконкому ОСОБА_6 сільської ради, Дошкільного навчального закладу «Альонушка» (дитячий садок) ОСОБА_6 сільської ради, треті особи: ОСОБА_6 сільська голова - ОСОБА_7, завідувача Дошкільного навчального закладу «Альонушка» (дитячий садок) ОСОБА_6 сільської ради - ОСОБА_4, про визнання права бути працевлаштованою, яке порушене безпідставною відмовою в прийнятті на роботу, стягнення матеріальної та моральної шкоди.

06.12.12 р. позивачка подала до виконкому ОСОБА_6 сільської ради (далі виконкому) заяву про прийом на роботу на посаду музичного працівника. Не отримавши протягом тижня жодних повідомлень, 13.12.12 року вона звернулася до виконкому з письмовою заявою із наданням вказаних у додатку заяви документів, але у зв'язку з відмовою прийняти цю заяву на реєстрацію, заява разом із документами була відправлена поштою. Їй було відмовлено у прийнятті на роботу.

⁸ Рішення Білогірського районного суду Автономної Республіки Крим від 13.03. 2013 р. у справі № 104/140/13-ц знаходиться у Єдиному державному реєстрі судових рішень <http://www.revestr.court.gov.ua/Review/30664503>

Позивачка також приходила до ДНЗ, висловлювала бажання працевлаштуватися, проходила співбесіду із завідуючою, залишила заяву, в якій просила прийняти її на роботу.

Згідно ст. 23 Загальної декларації прав людини - кожна людина має право на працю, на вільний вибір роботи, на справедливі і сприятливі умови праці та на захист від безробіття.

Згідно ст. 6 Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права, держави, які беруть участь у цьому Пакті, визнають право на працю, що включає право кожної людини дістати можливість заробляти собі на життя працею, яку вона вільно обирає або на яку вона вільно погоджується, і зроблять належні кроки до забезпечення цього права.

П. 2 ч. 3 ст. 31 Закону України «Про дошкільну освіту» передбачено, що педагогічних та інших працівників державного і комунального дошкільного навчального закладу призначає на посади та звільняє з посад його керівник.

Відповідно до Статуту Дошкільного навчального закладу «Альонушка» ОСОБА_6 сільської ради Білогірського району Автономної Республіки Крим його засновником є ОСОБА_6 сільська рада. Засновник або уповноважений ним орган здійснює фінансування дошкільного закладу, його матеріально-технічне забезпечення, організує будівництво і ремонт приміщень (п.1.3). Дошкільний заклад у своїй діяльності керується Конституцією України, Законами України «Про освіту», «Про дошкільну освіту», Положенням про дошкільний навчальний заклад України, іншими нормативно-правовими актами, власним статутом (п.1.4). Безпосереднє керівництво роботою дошкільного закладу здійснює його завідуючий (директор), який призначається і звільняється з посади відділом освіти Білогірської районної державної адміністрації з дотриманням чинного законодавства. Керівник дошкільного закладу: приймає на роботу та звільняє з роботи працівників дошкільного закладу, видає у межах своєї компетенції накази та розпорядження, контролює їх виконання (п.8.2).

Відповідач - виконком ОСОБА_6 сільської ради не є уповноваженою особою, яка здійснює прийом на роботу працівників ДНЗ, відповіді голови виконкому сільської ради на заяви позивачки про прийняття на роботу до ДНЗ та повернення наданих нею документів не можуть розцінюватися, як - безпідставна відмова в прийнятті на роботу.

Що стосується вимог до відповідача - Дошкільного навчального закладу «Альонушка» (дитячий садок) ОСОБА_6 сільської ради, слід зазначити наступне.

Відповідно до ч.1 ст.22 КЗпП України забороняється необґрунтована відмова у прийнятті на роботу.

Таким чином, суд вважає доведеним факт того, що позивачка бажала працевлаштуватися на роботу до ДНЗ, про що нею було повідомлено останнього. Також встановлено, що на день звернення позивачки до відповідача ДНЗ вільна вакансія музичного керівника існувала, вказана вакансія була зайнята 21.01.2013 року.

Суд прийняв до уваги твердження представника позивача про те, що ОСОБА_5 було необґрунтовано відмовлено у прийнятті на роботу до ДНЗ, оскільки позивачці завідуючою ДНЗ двічі були направлені листи, якими доведено, що уповноваженою на те особою не було розглянуте питання про прийняття позивачки на роботу, що фактично й є відмовою в прийнятті на роботі.

Згідно ст. 22 ЦК України особа, якій завдано збитків у результаті порушення її цивільного права, має право на їх відшкодування. Збитками є: 2) доходи, які особа могла б реально одержати за звичайних обставин, якби її право не було порушене (упущена вигода). Збитки відшкодовуються у повному обсязі, якщо договором або законом не передбачено відшкодування у меншому або більшому розмірі. Виходячи з наведеного, збитки, що підлягають відшкодуванню позивачці, слід визначити виходячи із середньої заробітної плати музичного керівника ДНЗ 1312 грн. за період з дати отримання відповідачем заяви про прийом на роботу (з 25.12.2012 року) до часу зайняття вакансії (до 21.01.2013 року), їх розмір,

відповідно до Постанови Кабінету Міністрів України від 08.02.1995 року № 100 складає 1062,10грн. (1312 грн.: 21 x17 роб.днів).

Відмову у прийнятті на роботу визнано необґрунтованою та вирішено стягнути з Дошкільного навчального закладу «Альонушка» (дитячий садок) ОСОБА_6 сільської ради на користь ОСОБА_5 Рузіле Іскендерівни відшкодування матеріальної шкоди 1062,10грн., моральної шкоди – 500 грн.

12. Водночас сам факт визнання не законними і необґрунтованими дій уповноважених представників роботодавців не можна вважати справедливою сатисфакцією у разі порушення права, адже таке визнання не тягне за собою будь-яких не сприятливих наслідків для того, хто його порушив. При цьому громадянин, права якого порушено, витрачав зусилля і ресурси для подання і підтриманні позовних вимог у суді. Дуже рідко мають місце задоволення вимог про моральну шкоду, або ж якщо такі наявні, то обсяг задоволення є дуже невеликим (500-1000 гривень).

13. Роботодавець може пропонувати пройти випробувальний термін без оформлення трудових відносин, причому працівнику пропонується попрацювати безкоштовно чи за плату, значно меншу, ніж для інших працівників (зрозуміло, що йдеться про оплату “в конверті”, виплата якої залежить винятково від сумління роботодавця). Сама по собі така позиція роботодавця є протиправною, оскільки прийняття на роботу з випробуванням означає укладення трудового договору, з моменту початку роботи починає нараховуватися страховий стаж, а працівник отримує всі належні трудові права, включно з правом на повноцінну оплату праці. Єдиною суттєвою відмінністю є те, що працівника може бути звільнено як такого, що не пройшов випробування, але це не скасовує ні стажу, ні оплати праці за період випробування.

Наслідки такого випробування “без оформлення” також бувають різні. У кращому разі роботодавець згодом оформляє трудові відносини, працівник втрачає стаж за цей період та оплату (або її частину), право на відпустку за цей період тощо. У гіршому випадку працівника так і не беруть на роботу, а на вакантне місце приймають

іншого працівника на випробувальний термін. Таку схему часто застосовують до молоді (студентів старших курсів, осіб, які вперше шукають роботу).

14. Роботодавець може пропонувати укласти цивільно-правовий договір підряду на виконання робіт (надання послуг), який породжує не трудові, а цивільно-правові відносини. Ці відносини є правомірними, але, користуючись необізнаністю працівників, деякі роботодавці вводять їх в оману, підміняючи трудовий договір цивільно-правовою угодою. Практично це виглядає так: роботодавець пропонує “офіційне оформлення”, працівник підписує договір і навіть не підозрює, що з ним уклали не трудовий, а цивільно-правовий договір, який має низку відмінностей. Зокрема при укладенні цивільно-правових договорів громадянина не включають до колективу підприємства, установи чи організації, процес його праці не регламентовано, підрядник розподіляє час роботи й відпочинку на власний розсуд, а відносини сторін договору стосуються в основному результатів праці з визначенням предмета й ціни договору, строку його дії, якості й кількості продукції, послуг. Працівник (виконавець) не має гарантій, передбачених трудовим законодавством (стажу, право на відпустки, гарантій при втраті працездатності тощо).

*29.08.2012 р. **Голосіївський районний суд м. Києва виніс рішення у справі № 2601/14642/12⁹ за позовом ОСОБА_1 до Державного підприємства «Служба міжнародних автомобільних перевезень» про визнання цивільно-правових відносин трудовими.***

27.12.2010 року вона розпочала роботу в даному управлінні на підставі цивільно-правового договору про надання послуг. Даний договір був укладений терміном на два місяці з метою її перевірки та проходження випробувального терміну.

Після закінчення строку дії договору її повідомили, що випробувальний термін пройдено, але через відсутність вакансій в управлінні правового забезпечення оформити її офіційно по трудовому договору немає можливості.

⁹ Рішення Голосіївського районного суду м. Києва від 29.08.2012 р. у справі № 2601/14642/12, провадження по справі №2/2601/4130/12 знаходиться у Єдиному державному реєстрі судових рішень <http://www.revestr.court.gov.ua/Review/25875636>

В зв'язку з цим була укладена додаткова угода №1 до договору, згідно якої термін договору продовжувався на два місяці - до 27 квітня 2011 року.

Оплату за надані послуги вона отримувала згідно актів виконаних робіт. 28.04.2011 року з тієї ж причини договір було продовжено на підставі додаткової угоди №2 ще на місяць, а 28.05.2011 року - на підставі додаткової угоди №3 - ще на три місяці.

28.08.2011 року договір про надання послуг був знову переукладений терміном на три місяці.

28.11.2011 року був підписаний новий договір про надання послуг №45 Ді-2011 на невизначений термін, який діє по теперішній час, оскільки вона продовжує працювати у відповідача.

Протягом всього цього часу вона працює на підприємстві як звичайний працівник. Їй відведено робоче місце з забезпеченням всіх умов і засобів для належного виконання роботи; як і інші працівники, вона підлягає внутрішньому трудовому розпорядку, оскільки чітко визначається тривалість робочого часу, час початку та закінчення робочого дня, час обідньої перерви та інше.

Відповідно до ст.21 КЗпП України трудовим договором є угода між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом чи фізичною особою, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, з підляганням внутрішньому трудовому розпорядкові, а власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін.

Згідно ст.26 КЗпП України при укладенні трудового договору може бути обумовлене угодою сторін випробування з метою перевірки відповідності працівника роботі, яка йому доручається. Умова про випробування повинна бути застережена в наказі (розпорядженні) про прийняття на роботу. В період випробування на працівників поширюється законодавство про працю.

Відповідно до ст.27 КЗпП України строк випробування при прийнятті на роботу не може перевищувати трьох місяців, а в окремих випадках, за погодженням з відповідним виборним органом первинної профспілкової організації,- шести місяців.

Згідно ст.28 КЗпП України коли строк випробування закінчився, а працівник продовжує працювати, то він вважається таким, що витримав випробування, і наступне розірвання трудового договору допускається лише на загальних підставах.

Таким чином, між позивачкою та відповідачем фактично склалися трудові відносини, які були оформлені відповідно до цивільно-правової угоди про надання послуг через відсутність у відповідача вакантних посад.

Про намір відповідача мати трудові відносини з позивачкою свідчить факт продовження терміну дії угод про надання послуг, що мав місце в період з 28.02.2011 року по теперішній час.

За таких обставин суд вважає за необхідне визнати цивільно - правові відносини, які виникли між сторонами з 27.12.2010 року на підставі договорів про надання послуг, трудовими, зобов'язавши відповідача внести запис в трудову книжку позивачки про прийняття її на роботу на посаду головного фахівця сектору договірної роботи управління правового забезпечення з 11.01.2012 року так, як з копії трудової книжки позивачки вбачається, що до 10.01.2012 року вона працювала в Адвокатському об'єднанні «Київська правозахисна група».

Глава 2

Оплата праці

1. Мають місце продовження тенденції не однакового отримання заробітної плати жінками та чоловіками. Для жінок більшою мірою характерна зайнятість в умовах неповного робочого часу, що пов'язане із реалізацією більшого обсягу сімейних обов'язків. Для чоловіків характерна більша зайнятість на умовах відрядної оплати праці (13,2 % для чоловіків проти 5,5 % для жінок.) Слід відзначити, що чинне трудове законодавство прямо забороняє залучення певної категорії жінок до відряджень.

2. Таким чином, гендерна специфіка зумовлює більшу кількість оплачуваного робочого часу в чоловіків. Також вони працюють у нічний час та надурочно, менше часу проводять у щорічних відпустках. Чинне законодавство забороняє залучення певних категорій жінок до такої діяльності.

3. За професійними групами найвищі заробітні плати одержують працівники, зайняті на посадах законодавців, вищих державних службовців, керівників, менеджерів (на 43,0% вище середньої) та професіонали (26,2%). Серед робітничих професій найвищі рівні заробітної плати забезпечують професії кваліфікованих робітників з інструментом (на 6,7 вище середньої). Зокрема, до трійки професій з найвищими зарплатами увійшли фахівці, що керують суднами та літальними апаратами і забезпечують судноплавство та польоти (одержують заробітну плату в 4 рази вище середньої), гірники, вибуховики, різальники каменю та каменотеси (у 2,4 раза), декоратори, артисти, спортсмени та організатори у сфері культури та мистецтва (у 2,3 раза).

4. Як правило, країна тягар фінансових проблем, які виникають та потрібно вирішувати, перекладає на плечі населення, яке працює. У зв'язку із потребою фінансувати витрати на антитерористичні операції, на платників податку з доходів фізичних осіб покладено додаткові 1,5 % як «військовий збір» і тимчасовий захід. У серпні 2014 року набув чинності Закон України «Про внесення змін до

Податкового кодексу України та деяких інших законодавчих актів України» від 31.07.2014 № 1621-VII. Військовий збір передбачено стягувати в Україні до 1 січня 2015 року у розмірі 1,5% від: доходів у формі заробітної плати, інших заохочувальних та компенсаційних виплат або інших виплат і винагород, які нараховуються (виплачуються, надаються) платнику у зв'язку з трудовими відносинами та за цивільно-правовими договорами; виграшу в державну та недержавну грошову лотерею, виграшу гравця (учасника), отриманого від організатора азартної гри.

5. Розмір мінімальної заробітної плати становив 1218 гривень на січень місяць 2014 року.

6. Середня заробітна плата станом на січень 2014 року (номінальна) Державною службою статистики зафіксована у розмірі 3262 гривень,¹⁰ 3368 гривень за період з січня по червень 2014 року.

7. Розмір мінімальної заробітної плати визначається на основі прожиткового мінімуму та так званого «споживчого кошика». Відповідно до статті 1 Закону України «Про прожитковий мінімум» від 15.07.1999 р.¹¹ прожитковий мінімум є вартісною величиною достатнього для забезпечення нормального функціонування організму людини, збереження його здоров'я набору продуктів харчування (далі - набір продуктів харчування), а також мінімального набору непродовольчих товарів (далі - набір непродовольчих товарів) та мінімального набору послуг (далі - набір послуг), необхідних для задоволення основних соціальних і культурних потреб особистості. Прожитковий мінімум визначається нормативним методом у розрахунку на місяць на одну особу, а також окремо для тих, хто відноситься до основних соціальних і демографічних груп населення: дітей віком до 6 років; дітей віком від 6 до 18 років; працездатних осіб; осіб, які втратили працездатність.

8. Мінімальний набір продуктів харчування, набір непродовольчих товарів та набір послуг, який є необхідним для нормального функціонування організму людини та збереження

¹⁰ Державна служба статистики. Основні показники соціально-економічного розвитку України <http://www.ukrstat.gov.ua/>

¹¹ Закон України «Про прожитковий мінімум» від 15.07.1999 р. <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/966-14>

здоров'я визначений Методикою визначення прожиткового мінімуму на одну особу та для осіб, які відносяться до основних соціальних і демографічних груп населення, яка затверджена Наказом Міністерства праці та соціальної політики України, Державного комітету статистики України від 17.05.2000 р. №109/95/157.¹²

9. Мінімальні набори продуктів харчування, набори непродовольчих товарів та послуг є значно заниженими та не відповідають тому, щоб забезпечувати нормальне функціонування організму та здоров'я людини. Експерти вказують, що нормативи потрібно збільшити на 20-25 % (до прикладу, вказується норма споживання м'ясопродуктів 53 кг. при потребі 83 кг, у набір послуг потребують включення новітні засоби зв'язку тощо).

10. Нормативи не переглядались із моменту затвердження Методики, а саме 2000 року. Це є порушенням статті 3 Закону «Про прожитковий мінімум», відповідно до частини 1 якої набір продуктів харчування та набір непродовольчих товарів визначаються в натуральних показниках, набір послуг - у нормативах споживання не рідше одного разу на п'ять років. Набір продуктів харчування формується центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони здоров'я, з використанням нормативів фізіологічної потреби організму людини в продуктах харчування виходячи з їх хімічного складу та енергетичної цінності, з урахуванням рекомендацій Всесвітньої організації охорони здоров'я. Проте перегляду не здійснюється, хоча саме споживчий кошук є базою для визначення мінімального розміру заробітної плати та інших соціальних стандартів. Очевидною є потреба скорочення термінів перегляду до двох-трьох років та їх суттєва модернізація структури.¹³

11. Що стосується оплати праці, то переважають позови щодо наступних питань: невивплата зарплати або «вивплата зарплати не в

¹² Методика визначення прожиткового мінімуму на одну особу та для осіб, які відносяться до основних соціальних і демографічних груп населення, яка затверджена Наказом Міністерства праці та соціальної політики України, Державного комітету статистики України від 17.05.2000 р. №109/95/157 <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/z0347-00>

¹³ "Щодо удосконалення методики визначення споживчого кошику". Аналітична записка. Національний інститут стратегічних досліджень при Президентові України. <http://www.niss.gov.ua/articles/1233/>

повному обсязі без пояснень», затримки у виплаті, «зарплата не індексувалася багато років», зарплата у конвертах, «необхідність випрошувати зарплату», невикплата призначеної премії тощо. З цією проблемою пов'язано питання тривалості робочого графіка, наднормової неоплачуваної роботи (робота в святкові дні, самовільне (з боку роботодавця) подовження робочого дня).

12. На підприємствах прийняті колективні договори, які передбачають, як правило, певні компенсаційні виплати. Переважно працівники не обізнані із нормами колективного договору, а також вони не виконуються. Низькою є активність працівників у тому, щоб ставити питання про їх виплату чи захищати ці права у судах, хоча суми таких виплат можуть бути значними.

Так юрисконсульт приватного підприємства «Паралель» звернувся до суду із позовом про стягнення невикланих компенсаційних сум. Рішенням Королевського районного суду м.Житомира від 24 березня 2014 року у справі №296/2149/14-ц задоволено позов. У позові ставилось питання про стягнення з відповідача на його користь 36 618 гривень невикланих компенсаційних виплат, передбачених колективним договором. Так відповідач зобов'язував позивачу доплати, премії, винагороди та інші заохочувальні, компенсаційні і гарантійні виплати за 2013 рік, обов'язковість яких передбачена розділами колективного договору, у тому числі здійснювати матеріальне заохочення працівників за результатами праці у розмірі трьох мінімальних заробітних плат на одного працюючого в рік; виплачувати винагороду за підсумками роботи за рік у розмірі п'яти мінімальних заробітних плат на одного працюючого; забезпечувати працівників гарячим харчуванням у робочі дні або компенсувати оплату вартості харчування в сумі 50 грн. на одного працюючого в день; надавати допомогу працівникам на оздоровлення у зв'язку із наданням щорічної відпустки у розмірі двох мінімальних заробітних плат, працівникам, які не хворіли протягом року у розмірі трьох мінімальних заробітних плат; надавати працівникам для оздоровлення путівки на лікування, відпочинок і до дитячих оздоровчих таборів з оплатою за рахунок підприємства, або

компенсацію один раз на рік в розмірі чотирьох мінімальних заробітних плат на одного працюючого; надавати працівникам щорічну матеріальну допомогу для вирішення соціально-побутових питань у розмірі п'яти мінімальних заробітних плат за рахунок коштів підприємства; виділити кошти на щорічну закупівлю горючих, овочів або компенсацію - один раз на рік у розмірі трьох мінімальних заробітних плат на працюючого; придбати проїзні квитки або компенсувати кошти на проїзд працівникам підприємства в сумі 150 грн. в місяць; надавати працівникам абонементи для занять у вільний від роботи час у спортивних секціях, групах здоров'я або компенсацію один раз на рік в розмірі трьох мінімальних заробітних плат.¹⁴

13. Зростає кількість судових позовів та судових наказів за їх результатами розгляду в Східних областях України у зв'язку із воєнними подіями та подіями в Криму. Ще в період напруженої ситуації і подіями на Майдані державні підприємства почали затримувати заробітну плату, працівники звертались до судів із заявами про нараховану, але не виплачену заробітну плату.¹⁵ Уже в період антитерористичних акцій у Східних областях також подаються заяви про видачу наказу щодо нарахованої, але не виплаченої заробітної плати. Очевидним є те, що підприємства не будуть спроможні забезпечити відповідні виплати на цих територіях.

¹⁴Рішення Королівського районного суду м.Житомира від 24 березня 2014 року у справі №296/2149/14-ц з <http://www.revestr.court.gov.ua/Review/37994051>

¹⁵ Судовий наказ Малиновського районного суду м.Одеси від 8 лютого 2014 року у справі №521/1448/14-ц за заявою про видачу судового наказу за вимогою про стягнення з Державного підприємства СКБ «Молнія» нарахованої, але не виплаченої заробітної плати. <http://www.revestr.court.gov.ua/Review/37037569>, судовий наказ того ж суду від 7 лютого 2014 р. у справі № 521/1349/14-ц.

Глава 3

Відпочинок, відпустки

1. В чинному законодавстві України, а саме в КЗпП України та Законі України “Про відпустки” виникає проблема при захисті порушеного права на відпустку. Відсутні закріплені правові приписи, які б встановлювали способи захисту працівників на відпустку в результаті порушення цього права.

2. В ст. 237-1 КЗпП України міститься норма про право працівника на відшкодування моральної шкоди, але ця норма є недостатнім захистом для працівника. Також слід зазначити, що в судовій практиці відсутній єдиний підхід до визначення моральної шкоди.

3. Черговість надання відпусток визначається графіками, які затверджуються власником або уповноваженим ним органом за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) чи іншим уповноваженим на представництво трудовим колективом органом, і доводиться до відома всіх працівників. При складанні графіків ураховуються інтереси виробництва, особисті інтереси працівників та можливості для їх відпочинку¹⁶. Але незважаючи на норму Закону, на практиці виникає питання про заявлення в суд позову про те, що власник або роботодавець при складанні графіка відпусток не враховував особисті інтереси працівника. Дуже важко довести порушення права на відпустку.

4. Працівники відзначають, що їх «не відпускають вже 2 роки у відпустку», відбувається «примусова компенсація відпустки грошима». Окрема болюча тема для жінок – відпустка по догляду за дитиною/декретна відпустка.

29.05.2013р. Городнянський районний суд Чернігівської області виніс рішення по справі №732/844/13-ц, провадження

¹⁶ Ст. 10 Закону України “Про відпустки” <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80>

№2/732/251/13¹⁷ за позовом ОСОБА_2 до Територіального центру соціального обслуговування Городнянської районної державної адміністрації, директора Територіального центру соціального обслуговування Городнянської районної державної адміністрації про визнання незаконним та скасування наказу про звільнення, визнання протиправною бездіяльності та зобов'язання вчинити дії.

Як встановлено у судовому засіданні, позивач згідно наказу № 130/2 від 10.10.2013 року був прийнятий з 10.10.2013 року на роботу на посаду оператора котельні стаціонарного відділення територіального центру соціального обслуговування Городнянської райдержадміністрації на опалювальний сезон. У вказаному наказі період виконання роботи позивачем не вказаний. Строк закінчення дії трудового договору не визначений.

Дослідженням графіку надання щорічних відпусток працівників територіального центру соціального обслуговування Городнянської райдержадміністрації на 2013 рік, затвердженого наказом директора терцентру №333/1 від 28.12.2012 року встановлено, що позивач не був включений до цього графіку, з наказом та графіком не ознайомлений.

Доказів того, що позивачу за період його роботи будь-яким чином пропонувалось узгодити період надання відпустки до справи не надано.

Таким чином, суд приходить до висновку, що за таких обставин позивач мав право звернутись з заявою про надання йому відпустки, в тому числі зі звільненням в останній день відпустки, в будь який час до моменту повідомлення йому про його звільнення.

На підставі цього розпорядження директором територіального центру соціального обслуговування Городнянської райдержадміністрації було видано наказ № 25/2 від 15.04.2013 року про звільнення позивача з виплатою йому компенсації за невикористану відпустку. Думка позивача при цьому щодо використання права на відпустку не з'ясовувалась.

¹⁷ Рішення Городнянського районного суду Чернігівської області від 29.05.2013р. у справі № 732/844/13-ц провадження № 2/732/251/13 знаходиться у Єдиному державному реєстрі судових рішень <http://www.revestr.court.gov.ua/Review/31575237>

За даними таблицю обліку робочого часу 15.04.2013 року позивач перебував на робочому місці в с. Великий Дирчин Городнянського району, яке є територіально віддаленим від будівлі адміністрації територіального центру, розташованому в м.Городня.

Відповідно до приписів п.2 ч.1 ст. 23 КЗпП України строковий трудовий договір укладається на визначений строк, встановлений за погодженням сторін. В силу п.2 ч.1 ст.36 КЗпП України підставою припинення строкового договору є закінчення його строку.

Враховуючи це, а також той факт, що з позивачем не було укладено письмового трудового договору з вказанням строку його дії, та зважаючи на те, що в наказі про прийняття позивача на роботу не вказано, на який саме період його прийнято на роботу, та в період його роботи йому не повідомляли про дату його звільнення, суд приходить до висновку, що в день видачі наказу про звільнення позивача, останній не знав та не міг знати, що працює останній день.

Як встановлено судом, позивач 16.04.2013 року звернувся з заявою про надання йому відпустки зі звільненням в останній день відпустки та про виплату йому матеріальної допомоги на оздоровлення. Вказана заява отримана представником відповідача 16.04.2013 р., про що на копії заяви позивача є відповідна відмітка. На момент розгляду справи судом дана заява не розглянута, що свідчить про фактичну відмову відповідача в її задоволенні.

В судовому засіданні сторони визнали, що позивач ознайомився з наказом про його звільнення лише 26.04.2013 р., а дата ознайомлення з наказом 15.04.2013 р., вказана в ньому помилково. Оскільки ця обставина визнана сторонами, в силу ч. 1 ст. 61 ЦПК України не підлягає доказуванню.

Згідно ст. 3 Закону України «Про відпустки» за бажанням працівника у разі його звільнення (крім звільнення за порушення трудової дисципліни) йому має бути надано невикористану відпустку з наступним звільненням. Датою звільнення в цьому разі є останній день відпустки.

У разі звільнення працівника у зв'язку із закінченням строку трудового договору невикористана відпустка може за його

бажанням надаватися їй тоді, коли час відпустки повністю або частково перевищує строк трудового договору. У цьому випадку чинність трудового договору продовжується до закінчення відпустки.

Даючи оцінку доказам, наданими сторонами, суд прийшов до висновку, що не з'ясування думки позивача при прийнятті рішення про звільненні останнього про виплату йому компенсації за невикористану відпустку або про надання йому відпустки зі звільненням в останній день відпустки за умови не включення позивача до графіку відпусток є порушенням його трудових прав, тому наказ про звільнення ОСОБА_2 з 15.04.2013 р. з виплатою йому компенсації за невикористану відпустку є незаконним та таким, що підлягає скасуванню. Одночасно, враховуючи заяву позивача від 16.04.2013 р. на ім'я відповідача про надання відпустки та звільнення останнім днем відпустки, необхідно зобов'язати відповідача надати позивачу відпустку з проведенням передбачених законом нарахувань та звільнити позивача останнім днем відпустки. Суд вирішив позов задовольнити.

14.03.2012 р. Солом'янський районний суд м. Києва виніс рішення у справі №2- 1840 2012 р.¹⁸ за позовом ОСОБА_2 до ВАТ “Домобудівний комбінат №3” про зобов'язання надати щорічну відпустку.

Посилається позивач в заяві на те, що з липня 2010 р. працює юрисконсульт. Вона звернулася до відповідача з заявою про надання їй щорічної відпустки з 03.01.2012 р. на 28 календарних днів, яка відповідачем була залишена без уваги та реакції.

Сторони в судовому засіданні підтвердили, що відпустка позивачці на підставі поданої нею заяви не надана до цього часу.

Відповідно до ст.79 КЗпП України щорічні відпустки за другий та наступні роки роботи можуть бути надані працівникові в будь-який час відповідного робочого року.

Черговість надання відпусток визначається графіками, які затверджуються власником або уповноваженим ним органом за

¹⁸ Рішення Солом'янського районного суду м. Києва від 14.03.2012 р. у справі №2- 1840 2012 рік знаходиться у Єдиному державному реєстрі судових рішень <http://www.revestr.court.gov.ua/Review/21877458>

погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником), і доводиться до відома всіх працівників.

При складанні графіків ураховуються інтереси виробництва, особисті інтереси працівників та можливості їх відпочинку.

Конкретний період надання щорічних відпусток у межах, установлених графіком, узгоджується між працівником і власником або уповноваженим ним органом, який зобов'язаний письмово повідомити працівника про дату початку відпустки не пізніше як за два тижні до встановленого графіком терміну.

Встановлено також, що позивачка є ветераном праці, про що свідчить посвідчення серії С № 188615 від 15.06.2011 р.

Відповідно до п.7 ч.13 ст.10 Закону України «Про відпустки» ветеранам праці та особам, які мають особливі трудові заслуги перед Батьківщиною, щорічні відпустки за бажанням працівника надаються в зручний для нього час.

П.6 ч.1 ст.7 Закону України «Про основні засади соціального захисту ветеранів праці та інших громадян похилого віку в Україні» ветеранам праці надаються пільги в використанні чергової щорічної відпустки у зручний для них час.

Враховуючи викладене вище, суд вважає, що з боку відповідача мали місце порушення норм трудового законодавства, Закону України «Про відпустки» та «Про основні засади соціального захисту ветеранів праці та інших громадян похилого віку в Україні» при вирішенні питання про терміни надання позивачці відпустки за 2011-2012 роки, прав позивачки на отримання чергової щорічної відпустки відповідно до поданої заяви, а тому вважає її вимоги обґрунтованими. Позов задоволено.

20.01.2012р. Харцизький міський суд Донецької області виніс рішення про справі № 2/550/29\12¹⁹ за позовом ОСОБА_2 до Комунального позашкільного навчального закладу «Харцизька школа мистецтв» про визнання наказу про щорічну відпустку незаконним, стягнення заробітної плати, стягнення моральної шкоди.

¹⁹ Рішення Харцизького міського суду Донецької області від 20.01.2012р. у справі № 2/550/29\12 знаходиться у Єдиному державному реєстрі судових рішень <http://www.revestr.court.gov.ua/Review/21145595>

Позивачка є дитиною війни та ветераном праці працювала на посаді викладача сольфеджіо з 17 вересня 1962 р. 18 серпня 2011 р. звільнена по ст.40 п.1 КЗпП України (скорочення штату).

Рішенням Апеляційного суду Донецької області від 5 січня 2012 р. поновлена в Комунальному позашкільному навчальному закладі «Харцизька школа мистецтв» на посаді викладача музично-теоритичних дисциплін з 19 серпня 2011 р., з виплатою середньої заробітної плати за час вимушеного прогулу.

Згідно заяви ОСОБА_2 від 3 червня 2011 р. вона просить надати їй чергову відпустку за 2010-2011 учбовий рік з 1 липня 2011 р. у відповідності до ст.10 Закону України «Про відпустки» та «Про основні засади соціального захисту ветеранів праці».

Згідно відповіді КПНЗ «Харцизька школа мистецтв» від 08.06.2011 р. № 124 в задоволенні заяви ОСОБА_2 від 03.06.2011 р. відмовлено.

У відповідності до ст.10 Закону України «Про відпустки», черговість надання відпусток визначається графіками, які затверджуються власником або уповноваженим ним органом за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) чи іншим уповноваженим на представництво трудовим колективом органом, і доводиться до відома всіх працівників. При складанні графіків ураховуються інтереси виробництва, особисті інтереси працівників та можливості для їх відпочинку.

Конкретний період надання щорічних відпусток у межах, установлених графіком, узгоджується між працівником і власником або уповноваженим ним органом, який зобов'язаний письмово повідомити працівника про дату початку відпустки не пізніше як за два тижні до встановленого графіком терміну.

Щорічні відпустки за бажанням працівника в зручний для нього час надаються: 7) ветеранам праці та особам, які мають особливі трудові заслуги перед Батьківщиною; 8) ветеранам війни, особам, які мають особливі заслуги перед Батьківщиною, а також особам, на яких поширюється чинність Закону України «Про статус ветеранів

війни, гарантії їх соціального захисту”; 10) в інших випадках, передбачених законодавством, колективним або трудовим договором.

Керівним, педагогічним, науковим, науково-педагогічним працівникам, спеціалістам навчальних закладів щорічні відпустки повної тривалості у перший та наступні робочі роки надаються у період літніх канікул незалежно від часу прийняття їх на роботу.

Згідно ст. 5 Закону України «Про соціальний захист дітей війни» дітям війни надаються такі пільги: використання чергової відпустки в зручний для них час; одержання додаткової відпустки без збереження заробітної плати строком до двох тижнів на рік.

Судом встановлено та не заперечується відповідачем, що позивач ОСОБА_2 з 10 червня по 30 червня 2011 р. працювала, але за цей період їй заробітна плата не нараховувалася та не виплачувалася.

Згідно ст.94 КЗпП України заробітна плата - це винагорода, порашована в грошовій формі, яку власник або уповноважений ним орган виплачує працівнику за виконану ним роботу.

Згідно ст.115 КЗпП України заробітна плата виплачується працівникам регулярно в робочі дні недоплачена заробітна плата за період з 10 по 30 червня 2011 р. складає із розрахунку за два останні (не рідше двох разів на місяць) повних робочих місяця роботи (квітень 25 днів-605,68 грн., травень 23 дні-614,58 грн.,всього днів 48 зарплата за два місяці 1220,26 грн., середньоденна зарплата -25,42 грн., кількість відпрацьованих днів в червні 2011 року з 10 червня по 30 червня 2011 року 15, середня заробітна плата за цей час складає : 25,42 грн.x15 днів = 381,30 грн.

Згідно ст. 237-1 КЗпП України відшкодування власником або уповноваженим ним органом моральної шкоди працівнику провадиться у разі, якщо порушення його законних прав призвели до моральних страждань, втрати нормальних життєвих зв'язків і вимагають від нього додаткових зусиль для організації свого життя.

Позовні вимоги ОСОБА_2 в частині стягнення моральної шкоди підлягають задоволенню частково в сумі 500 грн., бо відповідач ігноруванням вимог законів, які захищають права ветеранів праці, дітей війни порушив права позивача на надання відпустки у зручний

для неї час, нормальний спосіб життя, для відновлення якого позивачу необхідно було докладати додаткових зусиль.

Суд вирішив задовольнити частково. Визнати наказ № 26-в від 26 травня 2011 р. та дії відповідача щодо надання ОСОБА_2 щорічної відпустки незаконними та стягнути на користь позивачки заробітну плату за відпрацьований час за період з 10 червня по 30 червня 2011 р. в сумі 381,30 грн. та моральну шкоду в сумі 500 гривень., а всього в сумі 881,30 грн.

Глава 4

Здорові, безпечні, належні умови праці

1. Право на належні, безпечні та здорові умови праці є одним із прав, визначених Конституцією України (ч.3 ст.43). Інституційно-законодавчу базу становлять також інші закони (Закон України «Про охорону праці», Кримінальний кодекс України тощо), а також підзаконні акти.

2. Законодавством декларується, що на всіх підприємствах, в установах, організаціях створюються безпечні і нешкідливі умови праці. Забезпечення безпечних і нешкідливих умов праці покладається на власника або уповноважений ним орган.

3. Водночас, як правило, в сьогоденні економічних умовах фінансування власником заходів, які спрямовані на забезпечення безпечних та нешкідливих умов праці, здійснюється за «залишковим принципом». Охорона праці відіграє важливу роль як соціальний чинник, оскільки, якими б вагомими не були трудові здобутки, вони не можуть компенсувати людині втраченого здоров'я, а тим більше життя.

4. Станом на 31 грудня 2013 р. за регіонами питома вага працівників, які працювали під впливом шкідливих факторів у відсотках до облікової кількості штатних працівників найбільшою кількістю характеризувались Луганська (48,7 %) та Донецька області (43,9 %), Дніпропетровська (40,8), найменші показники у Чернівецької (11,6 %) та Закарпатської області (10,0 %).

5. Якщо говорити про розподіл працівників, які зайняті в умовах, що не відповідають санітарно-гігієнічним нормам за окремими видами економічної діяльності станом на 31 грудня 2013 р. такими були промисловість (77,4 %), транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність (15,9 %), сільське господарство, мисливство та надання пов'язаних із ними послуг (3,1 %).

6. Як правило, ініціатива перевірки робочого місця щодо забезпечення здорових, безпечних, належних умов праці належить роботодавцю. Працівники в умовах дефіциту місць роботи

здебільшого погоджються на умови праці, що пропонуються, не дивлячись на прогнозовані шкідливі наслідки для здоров'я.²⁰

11.03.2013р. Ніжинський міськрайонний суд Чернігівської області виніс рішення у справі №740/28/13²¹ за позовом ОСОБА_2 до Державного територіально-галузевого об'єднання "Південно-Західна залізниця" про скасування рішення комісії по трудових спорах та зобов'язання вчинення дій по дослідженню робочого місця за умовами праці.

Позивач перебував у трудових відносинах з відповідачем на посаді чергового по залізничній станції Ніжин, стан освітлення робочого місця позивача 22 липня 2012 р. незадовільний, про що було відповідне повідомлення позивача до начальника станції Ніжин, 23 липня 2012 р. позивачем подано відповідну заяву про незадовільне освітлення, 26 липня 2012 р. відбулося подальше погіршення освітленості робочого місця позивача через непрацюючу лампу, до 5 серпня 2012 р. на робочому місці позивача було замінено сім стандартних ламп розжарювання на люмінесцентні лампи, на звернення позивача від 21 листопада 2012 р. рішенням КТС від 24 грудня 2012 р. останньому відмовлено у проведенні експериментального дослідження робочого місця, що порушує право позивача на безпечні умови праці.

Судом вирішено скасувати рішення комісії по трудових спорах згідно протоколу засідання комісії по трудових спорах станції Ніжин Відокремленого підрозділу Київської дирекції залізничних перевезень Державного територіально-галузевого об'єднання "Південно-Західна залізниця" від 24 грудня 2012 р. та зобов'язати Державне територіально-галузеве об'єднання "Південно-Західна залізниця" провести дослідження відповідності освітлення стандартам безпеки праці робочого місця ОСОБА_2 за умовами його праці станом на 23 липня 2012 р.

²⁰ Статистичний бюлетень "Стан умов праці найманих працівників у 2013 році". Державна служба статистики України.

²¹ Рішення Ніжинського міськрайонного суду Чернігівської області від 11.03.2013р. у справі №740/28/13- ц провадження №2/740/166/13 знаходиться у Єдиному державному реєстрі судових рішень <http://www.revestr.court.gov.ua/Review/29968814>

7. Забезпечення здорових, належних та безпечних умов праці покладається як обов'язок на власника відповідно до ст. 153 КЗпП. Забезпечення таких умов вимагає відповідного кваліфікованого персоналу та експертів із питань охорони праці як добре спланованої системи, комплексу заходів, а також витрат фінансового характеру. Проте здебільшого ці заходи здійснюються формально, на рівні інструктажу, а також у разі виникнення проблем – застосування дисциплінарних стягнень до відповідальних осіб з питань охорони праці на підприємствах, тоді як відповідальність за саме усунення порушень несе роботодавець.

14.03.2013р. Чорноморський районний суд Автономної Республіки Крим у справі № 120/107/13- ц²² ухвалив рішення за позовом ОСОБА_1 до філії «Учбово-оздоровчого комплексу Червона рута» ПАТ «Укргазвидобування» про визнання незаконним та скасування наказу про притягнення до дисциплінарної відповідальності.

У зв'язку з проведеною перевіркою, 09.01.2013 р. виконуючим обов'язки філії УОК «Червона Рута» публічного акціонерного товариства «Укргазвидобування» Іщук В.І. винесений наказ №4 пунктом 4 якого оголошена догана ОСОБА_1 за невиконання своїх посадових обов'язків, що призвело до неналежного стану охорони праці та промислової безпеки в ОК «Південний».

Суд вважає, що вказаний наказ є необґрунтованим та підлягає скасуванню з наступних підстав: відповідно до п. 6 Системи управління охороною праці (СУОК) ДК «Укргазвидобування» рішення задач охорони праці забезпечуються сумісною діяльністю служб охорони праці керівників, посадових осіб, різних служб структурних підрозділів, їх профспілковими організаціями, комісією з охорони праці, уповноважених трудових колективів, з питань охорони праці та безпосередньо всіма працівниками відповідно з тими функціями та обов'язками які на них покладено.

²² Рішення Чорноморського районного суду Автономної Республіки Крим від 14.03.2013р. у справі № 120/107/13- ц знаходиться у Єдиному державному реєстрі судових рішень <http://www.revestr.court.gov.ua/Review/30282004>

Відповідно до п.6.3 СУОК начальник структурного підрозділу забезпечує створення на кожному робочому місці структурного підрозділу безпечних і здорових умов праці, дотримання прав працюючих, гарантованих законодавством з охорони праці.

Згідно з п.2.20 Посадової Інструкції керуючого ОК «Південний», він несе персональну відповідальність за створення безпечних і здорових умов праці, реалізацію заходів комплексного плану поліпшення, охорони і умов праці.

Відповідно до п.2.33 Посадової інструкції, керуючий ОК «Південний» виконує контроль за станом охорони і умов праці. Він періодично перевіряє правильність експлуатації устаткування, механізмів, пристроїв та інструментів, вентиляційних систем і приладів, систем опалювання і освітленості, наявність і справність огорожувальних і захисних пристроїв, сигналізації і інших засобів захисту, стан виробничих і допоміжних приміщень.

Згідно зі ст.13 Закону України «Про охорону праці» порушення зазначені у акті перевірки стану охорони праці від 18.12.2012 р. не можуть бути покладені на керуючого ОК «Південний», оскільки їх усунення не входить до його компетенції. Роботодавець зобов'язаний створити на робочому місці в кожному структурному підрозділі умови праці відповідно до нормативно-правових актів, а також забезпечити дотримання вимог законодавства щодо прав працівників у галузі охорони праці. З цією метою роботодавець забезпечує функціонування системи управління охороною праці, а саме: створює відповідні служби і призначає посадових осіб, які забезпечують вирішення конкретних питань охорони праці, затверджує інструкції про їх обов'язки, права та відповідальність за виконання покладених на них функцій, а також контролює їх дотримання; розробляє і затверджує положення, інструкції, інші акти з охорони праці, що діють у межах підприємства, та встановлюють правила виконання робіт і поведінки працівників на території підприємства, у виробничих приміщеннях, на будівельних майданчиках, робочих місцях відповідно до нормативно-правових актів з охорони праці, забезпечує безоплатно працівників нормативно-правовими актами та актами

підприємства з охорони праці. Роботодавець несе безпосередню відповідальність за порушення.

8. В перспективі нехтування питаннями забезпечення нешкідливих, здорових та належних умов праці обертається негативними наслідками для здоров'я працівника, а також ще більшими витратами порівняно із необхідними інвестиціями у робоче місце для підприємств та держави.

9. В Єдиному реєстрі судових рішень чималу частку судових рішень у сфері соціального захисту становить категорія справ щодо відшкодування шкоди, яка пов'язана із незабезпеченням здорових та безпечних умов праці, виплат, соціальних гарантій працівників, яким уже заподіяно шкоду здоров'ю.

Глава 5 Звільнення

1. Станом на 1 серпня 2014 року кількість зареєстрованих безробітних становила 433,5 тис. осіб²³.

2. Кількість зареєстрованих безробітних за причинами незайнятості в 2014 році за січень-червень 2014 року²⁴:

- особи, які не були зайняті до 1 року - 382,7 тис. осіб;

у т.ч. за причинами незайнятості

- вивільнені у зв'язку зі змінами в організації виробництва та військовослужбовці, звільнені за скороченням чисельності або штату без права на пенсію - 27,3 тис. осіб;

- звільнені за власним бажанням - 50,7 тис. осіб;

- звільнені за угодою сторін - 185,9 тис. осіб;

- звільнені у зв'язку з закінченням строку договору - 85,0 тис. осіб;

- не зайняті з інших причин - 33,8 тис. осіб;

- особи, які не були зайняті з різних причин більше 1 року - 54,8 тис. осіб.

3. За останніми оприлюдненими даними Державної служби статистики України, рівень безробіття населення віком 15–70 років, визначений за методологією Міжнародної організації праці, в Україні в середньому зріс з 8,0% у I півріччі 2013 року до 8,8% у I півріччі 2014 року економічно активного населення.

4. Протягом I півріччя 2014 року органами Державної служби зайнятості до територіальних органів Держпраці України направлено 246 повідомлень про можливі масові вивільнення працівників на підприємствах, установах, організаціях та 109 скарг від громадян щодо порушень підстав та порядку вивільнення.²⁵

²³ Державна служба зайнятості.

http://www.dcz.gov.ua/control/uk/publish/article?showHidden=1&art_id=230309&cat_id=173564&ctime=1333367142883

²⁴ Державна служба статистики. Кількість зареєстрованих безробітних за причинами незайнятості в 2014 році http://ukrstat.org/uk/operativ/operativ2014/rp/sz_br/sz_br_u/kzbr_g_u2014.htm

²⁵ Державна інспекція України з питань праці. <http://dpu.gov.ua/Lists/news/DispFormTrue.aspx?ID=489>

5. Роботодавець, на відміну від працівника, позбавлений права на свій розсуд розірвати трудовий договір. Трудові договори, як укладені на невизначений строк, так і строкові до закінчення терміну, можуть бути розірвані з ініціативи власника або уповноваженого ним органу лише з підстав, визначених законодавством, і з дотриманням визначеного в законодавстві порядку.

25.02.2013 р. Долинський районний суд Кіровоградської області виніс рішення у справі № 1106/4074/2012²⁶ за позовом ОСОБА_1 до трудового архіву Долинського району Кіровоградської області, третя особа начальник трудового архіву Долинського району Кіровоградської області ОСОБА_2 про незаконне звільнення, поновлення на роботі та відшкодування шкоди.

Відповідно до ч. 1 ст. 47 КЗпП України, власник або уповноважений ним орган зобов'язаний в день звільнення видати працівникові належно оформлену трудову книжку і провести з ним розрахунок у відповідний строк.

Згідно зі ст. 116 КЗпП України при звільненні працівника виплата всіх сум, що належать йому від підприємства, установи, організації, провадиться в день звільнення. Якщо працівник в день звільнення не працював, то зазначені суми мають бути виплачені не пізніше наступного дня після пред'явлення звільненим працівником вимоги про розрахунок. Про нараховані суми, належні працівникові при звільненні, власник або уповноважений ним орган повинен письмово повідомити працівника перед виплатою зазначених сум.

Відповідно до ст. 117 КЗпП України, в разі невиплати з вини власника або уповноваженого ним органу належних звільненому працівникові сум у строки, при відсутності спору про їх розмір підприємство, установа, організація повинні виплатити працівникові його середній заробіток за весь час затримки по день фактичного розрахунку.

Ст. 38 Кодексу законів про працю України визначено, що працівник має право розірвати трудовий договір, укладений на невизначений строк, попередивши про це власника або уповноважений

²⁶ Рішення Долинського районного суду Кіровоградської області від 25.02.2013 р. у справі № 1106/4074/2012 знаходиться у Єдиному державному реєстрі судових рішень <http://www.revestr.court.gov.ua/Review/29608634>

ним орган письмово за два тижні. У разі, коли заява працівника про звільнення з роботи за власним бажанням зумовлена неможливістю продовжувати роботу (переїзд на нове місце проживання; переведення чоловіка або дружини на роботу в іншу місцевість; вступ до навчального закладу; неможливість проживання у даній місцевості, підтверджена медичним висновком; вагітність; догляд за дитиною до досягнення нею чотирнадцятирічного віку або дитиною-інвалідом; догляд за хворим членом сім'ї відповідно до медичного висновку або інвалідом I групи; вихід на пенсію; прийняття на роботу за конкурсом, а також з інших поважних причин), власник або уповноважений ним орган повинен розірвати трудовий договір у строк, про який просить працівник. Якщо працівник після закінчення строку попередження про звільнення не залишив роботи і не вимагає розірвання трудового договору, власник або уповноважений ним орган не вправі звільнити його за поданою раніше заявою, крім випадків, коли на його місце запрошено іншого працівника, якому відповідно до законодавства не може бути відмовлено в укладенні трудового договору.

Отже та обставина, що працівник подав заяву про звільнення та в той же день забрав її у розумінні вимог ст. 38 КЗпП України не є підставою, для негайного його звільнення, оскільки у судовому засіданні доведено, що позивач на негайному звільненні не наполягав, причин, які б таке звільнення обґрунтовували не наводив, а навпаки своїми діями однозначно вказав на відсутність бажання звільнитись за власним бажанням.

Таким чином, в судовому засіданні встановлено, що позов підлягає частковому задоволенню, а саме задоволенню підлягають вимоги щодо визнання незаконним та скасування наказу про звільнення з роботи ОСОБА_1, у зв'язку з цим, позивача необхідно поновити на займаній посаді із виплатою середнього заробітку за час вимушеного прогулу та стягнути витрати на правову допомогу. Позовна вимога, щодо стягнення моральної шкоди підлягає залишенню без задоволення, оскільки позивач не довів наявності такої шкоди, тоді як непорозуміння з приводу звільнення виникли у тому

числі і з вини позивача, а саме внаслідок подання ним заяви та її повернення. Розмір суми стягнення судом обрахована з врахуванням розміру середньоденної заробітної плати. Решту позовних вимог залишено без задоволення.

6. В умовах сьогоденної ситуації з працевлаштуванням, зниженням економічної активності багато підприємців намагаються «втриматися на плаву», в т.ч. шляхом скорочення штату працівників, переведення їх на неповний робочий час, зменшення заробітної плати.

Звільнення працівників при скороченні, як правило, супроводжується значним порушенням трудових прав працівників, незаконними звільненнями, недотриманням трудового законодавства.

19.06.2013 р. Дрогобицький міськрайонний суд Львівської області виніс рішення у справі № 442/2993/13-ц провадження № 2/442/1139/2013²⁷ за позовом ОСОБА_1 до Комунального підприємства «Комбінат міського господарства» про поновлення на роботі та стягнення заробітної плати за час вимушеного прогулу.

Позивача було звільнено з посади майстра дільниці пасажирських перевезень у зв'язку із скороченням чисельності працівників, п.1 ст.40 КЗпП України.

Відповідно до п. 1 ч. 1 ст. 40 КЗпП України трудовий договір, укладений на невизначений строк, а також строковий трудовий договір до закінчення строку його чинності можуть бути розірвані власником або уповноваженим ним органом, у випадку змін в організації виробництва і праці, в тому числі ліквідації, реорганізації, банкрутства або перепрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників.

Відповідно до п. 19 Пленуму Верховного Суду України від 06.11.92 р. №9 "Про практику розгляду судами трудових спорів", розглядаючи трудові спори, пов'язані зі звільненням за п.1 ч.1 ст. 40 КЗпП, суди зобов'язані з'ясувати, чи додержана власником або уповноваженим ним органом норма законодавства, що регулює вивільнення працівника, які є докази щодо змін організації виробництва і праці, і

²⁷ Рішення Дрогобицького міськрайонного суду Львівської області від 19.06.2013р. у справі № 442/2993/13-ц провадження № 2/442/1139/2013 знаходиться у Єдиному державному реєстрі судових рішень <http://www.revestr.court.gov.ua/Review/32018160>

про те, що працівник відмовився від переведення на іншу роботу або що власник або уповноважений ним орган не має можливості перевести працівника з його згоди на іншу роботу на тому ж підприємстві, в установі, організації, чи не користувався вивільнений працівник переважним правом на залишенні на роботі та чи попереджувався він за 2 місяці про наступне вивільнення.

Відповідно до ст.49-2 КЗпП України про наступне вивільнення працівників персонально попереджають не пізніше ніж за два місяці.

Звільнення з зазначених підстав допускається, якщо неможливо перевести працівника, за його згодою, на іншу роботу (ч.2 ст.40 КЗпП).

Згідно роз'яснень, які надані Міністерством праці та соціальної політики у листі від 10.03.2010 р. №46/06/187-10, одночасно з попередженням про звільнення у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці власник або уповноважений ним орган пропонує працівнику іншу роботу (тобто всі вакантні посади, що є у штатному розписі, на зайняття яких може претендувати даний працівник) на тому ж підприємстві, в установі, організації, інформує державну службу зайнятості про наступне вивільнення працівників із зазначенням їх професії, спеціальності, кваліфікації та розміру оплати праці.

У разі відсутності роботи за відповідною професією чи спеціальністю, а також у разі відмови працівника від переведення на іншу роботу на тому ж підприємстві, в установі, організації працівник підлягає звільненню по п.1 ч.1 ст.40 КЗпП.

Відповідно до ст. 42 КЗпП України при скороченні чисельності чи штату працівників у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці переважне право на залишення на роботі надається працівникам з більш високою кваліфікацією і продуктивністю праці.

Стороною відповідача не представлено суду належних та допустимих доказів про те, що позивачу, одночасно з попередженням про звільнення було запропоновано іншу роботу, а саме: усі вакантні посади, на зайняття яких може претендувати позивач на тому ж підприємстві.

Разом з тим, як вбачається з книги реєстрації наказів по особовому складу за 2013 року КП «Комбінат міського господарства» за період з моменту попередження позивача про звільнення до фактичного звільнення останнього на роботу приймалися й інші працівники, що свідчить про наявність вакантних посад на підприємстві, окрім тих, які були запропоновані позивачу.

Окрім цього, суд не може залишити поза увагою й покликання сторони відповідача на те, що при прийнятті на роботу нових працівників перевага надавалась особам молодшого віку, а ніж позивачу, оскільки таке відповідно до міжнародних норм регулювання праці визнане дискримінацією у сфері праці.

Ч. 2 ст. 11 Закону "Про основні засади соціального захисту ветеранів праці та інших громадян похилого віку в Україні" передбачено, що забороняється відмова у прийнятті на роботу і звільнення працівника за ініціативою власника або уповноваженого ним органу з мотивів досягнення пенсійного віку.

Так, відповідно до ст. 43 КЗпП України звільнення працівника з роботи з ініціативи власника або уповноваженого ним органу допускається лише за попередньою згодою профспілкового органу. Обіймаючи посаду майстра ділянки пасажирських перевезень позивач вступив до первинної профспілкової організації та був її членом.

20.11.2012 р. КП «Комбінат міського господарства» звернувся із поданням до профкому, членом якого був позивач про надання згоди на розірвання трудового договору з останнім.

У своєму листі голова профкому повідомив директора КП про розгляд вказаного подання на засіданні профкому та вважає, що при розірванні трудового договору за п.1 ч.1 ст.40 КЗпП України не потрібно.

Відтак, суд вважає, що профспілковий орган не виконав покладені на нього законом обов'язки щодо захисту інтересів члена профспілки та не дотримався передбаченої законом процедури розгляду питання погодження звільнення працівника.

Відповідно до ст. 4 Конвенції МОП №158 «Про припинення трудових відносин з ініціативи підприємця», трудові відносини з працівниками не припиняються, якщо немає законних підстав для такого припинення, пов'язаних зі здібностями або поведінкою працівника або викликаних виробничою необхідністю підприємства, установи.

Підстави поновлення позивача на роботі регламентовані положеннями викладеними в ст. 235 КЗпП, з якої вбачається, що у разі звільнення без законної підстави або незаконного переведення на іншу роботу працівник повинен бути поновлений на попередній роботі органом, який розглядає трудовий спір.

Беручи до уваги той факт, що звільнення позивача проведено з порушенням порядку, оскільки при звільненні позивачу не запропоновано у встановлений законом термін усі вакантні на підприємстві посади, суд вважає звільнення позивача незаконним, а тому такого слід поновити на займаній ним посаді.

Ч. 2 ст.235 КЗпП України встановлено, що при винесенні рішення про поновлення на роботі орган, який розглядає трудовий спір, одночасно приймає рішення про виплату працівникові середнього заробітку за час вимушеного прогулу або різниці в заробітку за час виконання нижче оплачуваної роботи, але не більш як за один рік.

У п.32 постанови Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» роз'яснено, що у випадках стягнення на користь працівника середнього заробітку за час вимушеного прогулу в зв'язку з незаконним звільненням або переведенням, відстроченням від роботи - невиконанням рішення про поновлення на роботі, затримкою видачі трудової книжки або розрахунку він визначається за загальними правилами обчислення середнього заробітку, виходячи з заробітку за останні два календарні місяці роботи.

Враховуючи положення Порядку обчислення середньої заробітної плати, затвердженого постановою КМУ від 8 лютого 1995 р. №100, кількість робочих днів, які становлять вимушений прогул, за період з

20.03.-19.06. дорівнює 59 робочих днів, тому сума заробітку за час вимушеного прогулу становить 7648,17 грн. (59x129,63 грн.)

16.03.2012 р. Гагарінський районний суд м. Севастополя виніс рішення у справі № 2/2702/1272/12²⁸ за позовом Прокурора Гагарінського району м. Севастополя в інтересах малозабезпеченого ОСОБА_2 до Севастопольського національного технічного університету про поновлення на роботі та стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу.

Так судом встановлено, що ОСОБА_2 та ОСОБА_3 є чоловіком та дружиною з 21.03.1964 р., що підтверджується відповідним свідоцтвом про укладення шлюбу.

ОСОБА_3 з 01.11.2005 р. працювала на посаді сторожа відділу охорони Севастопольського державного технічного університету. Звільнена з посади за скороченням штатів за п. 1 ст. 40 КЗпП України 03.02.2011 р. на підставі наказу № 43 від 21.04.2011 р.

ОСОБА_2 з 01.06.2003 р. працював на посаді сторожа відділу охорони Севастопольського державного технічного університету. Звільнений з посади за скороченням штатів за п. 1 ст. 40 КЗпП України 03.02.2011 р. на підставі наказу № 43 від 21.04.2011 р.

Зазначені обставини підтверджуються копіями трудових книжок, наказом № 387-п від 12.11.2010 р. та службовою запискою до нього, витягами з наказу № 43-ок від 21.01.2011 р., протоколом № 13 від 18.01.2011 р.

Відповідно до п.4.4 Колективного договору № 1059 від 14.10.2008 р., укладеного між адміністрацією та профспілковим комітетом, при скороченні штатів працівників, не допускається звільнення двох працівників із однієї сім'ї одночасно.

Таким чином, звільнення ОСОБА_3 та ОСОБА_2 одним наказом та однією датою є порушенням положень п 4.4 Колективного договору, в зв'язку з чим звільнення позивача є незаконним.

7. В Україні право громадян на страйк закріплене конституційно. Відповідно до ч. 1 ст. 44 Основного Закону "ті, хто працює, мають право на страйк для захисту своїх економічних і соціальних

²⁸ Рішення Гагарінського районного суду м. Севастополя від 16.03.2012 р. у справі № 2/2702/1272/12 знаходиться у Єдиному державному реєстрі судових рішень <http://www.revestr.court.gov.ua/Review/24050719>

інтересів". Порядок здійснення права на страйк визначено Законом України "Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)" з урахуванням необхідності забезпечення національної безпеки, охорони здоров'я, прав і свобод інших людей. Натомість така форма захисту своїх прав мало практикується, адже здебільшого незаконні звільнення, які стають наслідком, доводиться доводити у судах.

11.09.2013 р. Нікопольський міськрайонний суд Дніпропетровської області виніс рішення у справі № 182/7648/13-ц провадження № 2/0182/3386/2013²⁹ за позовом Нікопольського міжрайонного прокурора Дніпропетровської області в інтересах ОСОБА_1 до Нікопольського учбово-виробничого підприємства Дніпропетровського учбово-виробничого об'єднання „Луч” УТОС про поновлення на роботі, стягнення заробітної плати за вимушений прогул, відшкодування моральної шкоди.

В судовому засіданні встановлено, що ОСОБА_1 працювала на НУВП ДУВО „Луч” УТОС в період з 04.08.1994 р. по 16.07.2013 р. картонажницею картонно-паперової дільниці №1 на випуску продукції.

09.07.2013 р. працівники картонажної дільниці №1, в тому числі і ОСОБА_1, письмово повідомили директорів НУВП ДУВО „Луч” УТОС про припинення роботи до повного вирішення питання по підвищенню розцінок на виготовлену продукцію, а також скасування наказу про скорочення робочого тижня.

Оскільки працівники картонажно-паперової дільниці №1 09.07.2013 р. та 10.07.2013 р. виходили на робочі місця, але не виконували роботу, наказом № 41 від 11.07.2013 р. їм було оголошено догану.

У зв'язку з тим, що працівники картонажно-паперової дільниці №1 виходили на робочі місця, але продовжували не виконувати роботу 11.07.2013 р., то наказами від 16.07.2013 р. їх було звільнено

²⁹ Рішення Нікопольського міськрайонного суду Дніпропетровської області від 11.09.2013р. у справі № 182/7648/13-ц провадження № 2/0182/3386/2013, у справі № 182/7651/13-ц провадження № 2/0182/3389/2013 знаходиться у Єдиному державному реєстрі судових рішень <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/33445872>, <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/33469431>

за систематичне невиконання трудових обов'язків 09,10,11 липня 2013 р. на підставі п.3 ст. 40 КЗпП України.

Відповідно до ст. 17 Закону України „Про порядок вирішення колективних трудових спорів” визначено, що страйк – це тимчасове колективне добровільне припинення роботи працівниками (невихід на роботу, невиконання своїх трудових обов'язків) підприємства, установи, організації (структурного підрозділу) з метою вирішення колективного трудового спору (конфлікту).

Відповідно до ст. 44 Конституції України ті, хто працює, мають право на страйк для захисту своїх економічних і соціальних інтересів.

Ст. 27 Закону „Про порядок вирішення колективних трудових спорів” передбачено, що участь у страйку працівників, за винятком страйків, визнаних судом незаконними, не розглядається як порушення трудової дисципліни і не може бути підставою для притягнення до дисциплінарної відповідальності.

Оскільки, причиною невиконання своїх трудових обов'язків працівниками картонажно-паперової дільниці №1 протягом 09,10,11 липня 2013 р. було оголошення страйку, який судом не визнаний незаконним, то дії працівників, що брали в ньому участь не могли розглядатись роботодавцем як порушення трудової дисципліни, а відповідно і підстав для звільнення працівників, в тому числі ОСОБА_1, за п.3 ст.40 КЗпП України не було.

Відповідно до статті 235 КЗпП України передбачено, що у разі звільнення без законної підстави працівник повинен бути поновлений на попередній роботі органом, який розглядає трудовий спір. Враховуючи вище викладене, суд дійшов до висновку, що позов слід задоволити.

8. Незалежно від підстав звільнення існують такі, за яких звільнення недопустиме: в період тимчасової непрацездатності (крім підстав, визначених у п. 5 ст. 40 КЗпП), а також у період перебування у відпустці. При цьому йдеться про щорічні основні, додаткові та інші відпустки, що надаються працівникам як із збереженням, так і без збереження заробітку. Розірвання трудового договору з ініціативи

власника суд визнає необґрунтованим, якщо в день звільнення працівникові видано листок непрацездатності (довідку в установлених законодавством випадках). Ці правила не поширюються на випадки повної ліквідації підприємства.

13.11.2013 р. Варвинський районний суд Чернігівської області виніс рішення по справі №731/919/13-ц провадження №2/731/216/13³⁰ за позовом ОСОБА_1 до СТОВ «Дружба-Нова» про поновлення на роботі, стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу, зобов'язання оплатити листки непрацездатності та відшкодування моральної шкоди.

Позивачка працювала в СТОВ «Дружба-Нова» різноробочою, а з 12 травня 2011 р. кухарем їдальні с. Озеряни. Наказом № 151-ос від 15 липня 2013 р. була звільнена з роботи 22 липня 2013 р. у зв'язку з неязвлення на роботі протягом більше як чотирьох місяців підряд внаслідок тимчасової непрацездатності за п. 5 ст. 40 КЗпП України.

Вважає звільнення незаконним, оскільки її звільнили в період перебування на лікуванні від туберкульозу, в той час, коли чинне законодавство при певних захворюваннях встановлює триваліший строк збереження за працівником місяця роботи з можливістю продовження листків непрацездатності на строк до 10 місяців. У таких випадках на весь період лікування хворого на туберкульоз за ним зберігається місце роботи. Також при звільненні роботодавець не прийняв та не оплатив листків непрацездатності.

Відповідно до ч. 2 ст. 25 Закону України «Про захист населення від інфекційних хвороб» № 1645-III від 6 квітня 2000 р. особам працездатного віку, в яких уперше виявлено захворювання на туберкульоз або стався його рецидив, листок непрацездатності для проведення безперервного курсу лікування та оздоровлення може видаватися на строк до 10 місяців. За такими особами протягом цього строку зберігається місце роботи.

Стаття 21 Закону України «Про протидію захворюванню на туберкульоз» № 2586-III від 5 липня 2001 р. зі змінами та

³⁰ Рішення Варвинського районного суду Чернігівської області від 13.11.2013р. у справі №731/919/13-ц провадження №2/731/216/13 знаходиться у Єдиному державному реєстрі судових рішень <http://www.revestr.court.gov.ua/Review/35321373>

доповненнями передбачає, уперше виявленим хворим на заразні форми туберкульозу та хворим з рецидивом туберкульозу, які є застрахованими особами за загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності та витратами, зумовленими похованням, листок непрацездатності видається на весь визначений лікарем період проведення основного курсу лікування. За висновком медико-соціальної експертної комісії листок непрацездатності зазначеним особам може бути продовжено, але не більш як на 10 місяців з дня початку основного курсу лікування. На весь період лікування хворого на туберкульоз за ним зберігається місце роботи.

За таких обставин суд приходить до переконання, що позивачка звільнена з роботи з порушенням вимог чинного законодавства, а тому підлягає поновленню на роботі.

Крім того, позивачка просить виплатити їй середню заробітну плату за час вимушеного прогулу. Відповідно до ст. 235 КЗпП України при винесенні рішення про поновлення на роботі орган, який розглядає трудовий спір, одночасно приймає рішення про виплату працівникові середнього заробітку за час вимушеного прогулу з наступного дня після звільнення і по день розгляду справи судом.

За таких обставин позовні вимоги в частині оплати вимушеного прогулу підлягають задоволення з 23 липня 2013 р. і по день ухвалення рішення суду, тобто за 81 робочий день, що становить 9037 гривень 17 копійок (81 робочий день x 111,57 грн.).

Позовні вимоги щодо стягнення моральної шкоди не можуть бути задоволені судом з таких підстав, оскільки позивачка не надала суду доказів на підтвердження заподіяння їй моральної шкоди, а сам факт незаконного звільнення з роботи не може бути підставою вважати, що заподіяна моральна шкода. Тому суд цю вимогу вважає необґрунтованою і такою, що не підлягає задоволенню.

Глава 6

Механізми захисту трудових прав

1. Чинне законодавство України передбачає ряд механізмів захисту трудових прав, в тому числі позасудових.

2. Надалі існує можливість розгляду трудових спорів відповідно до ст. 221 КЗпП України комісіями по трудових спорах. Комісія по трудових спорах обирається загальними зборами (конференцією) трудового колективу підприємства, установи, організації з числом працюючих не менш як 15 чоловік.

3. Зберігається у КЗпП України норма про те, що згідно із положеннями ч.1 ст.224 Кодексу, комісія по трудових спорах є обов'язковим первинним органом по розгляду трудових спорів, що виникають на підприємствах, в установах, організаціях, за винятком спорів, зазначених у ст. 222, 232 цього Кодексу. Проте після прийняття Конституції України 1996 року нормами ст. 124 якої передбачено, що правосуддя в Україні здійснюється виключно судами, делегування функцій судів, а також привласнення цих функцій іншими органами чи посадовими особами не допускаються, а юрисдикція судів поширюється на всі правовідносини, що виникають у державі, така процедура розгляду трудових спорів стала не обов'язковою. Працівник має можливість одразу звернутись до суду, чому і надається перевага. Тому можна сказати, що такий спосіб захисту порушених прав втрачає своє значення.

4. В Україні діють і покликані здійснювати контроль за дотриманням трудових прав ряд органів державної влади, в тому числі органи прокуратури, інспекції праці тощо. Наприклад, Державна інспекція праці відзвітувала, що впродовж I півріччя 2014 року державними інспекторами з питань праці Держпраці України здійснено 18 тис. перевірок на 16,3 тис. підприємствах. За результатами перевірок на посадових осіб складено та передано до суду 12,1 тис. протоколів про адміністративні правопорушення, з них по 10,2 тис. - судами винесені рішення, з яких з накладанням штрафних санкцій – 7,2 тис. Крім того, за результатами перевірок

безпосередньо державними інспекторами з питань праці винесено 1,3 тис. постанов про накладення штрафів за невиконання законних вимог посадових осіб Держпраці України. Загалом до адміністративної відповідальності притягнуто 13,5 тис. посадових осіб підприємств. До правоохоронних органів передано 1,1 тис. матеріалів перевірок, в яких вбачаються ознаки складу злочину, передбаченого статтями 172, 173, 175 Кримінального кодексу України. За результатами їх розгляду до єдиного державного реєстру досудових розслідувань внесено 551 матеріал, по 80 матеріалах винним особам внесено повідомлення про підозру, 64 матеріали направлено до суду для прийняття відповідного рішення, 6 посадових осіб притягнуто до кримінальної відповідальності за несвоєчасну виплату заробітної плати. Внесено 8,9 тис. пропозицій керівникам та власникам підприємств щодо притягнення посадових осіб до дисциплінарної відповідальності, з яких 5,2 тис. задоволено.

5. Здебільшого діяльність контрольно-наглядових органів зосереджена на результаті застосування адміністративної відповідальності, натомість не значна кількість підтвердження фактів злочинів у судах, про що свідчить статистика.³¹ З іншого боку, значна кількість контрольних органів створює тиск на осіб, які здійснюють підприємництво та застосовують найману працю.

6. Ряд гарантій трудових прав пов'язані із можливістю захисту порушених прав професійними спілками. Так, відповідно до ряду норм КЗпП України, у реалізації відносин роботодавця та працівника учасником є професійна спілка. До прикладу, при звільненні з частини підстав, передбачених Кодексом (зокрема, у більшості за ініціативою роботодавця) надається згода виборного органу (профспілкового представника) первинної профспілкової організації, членом якої є працівник.

7. Можливості професійних спілок є значними, якщо дивитись на огляд самого законодавства, проте на практиці виникають труднощі. До прикладу, КЗпП України передбачає, що виборний орган первинної профспілкової організації на підприємстві, в установі,

³¹ Робота державних інспекторів протягом 6 місяців 2014 року.
<http://dpu.gov.ua/Lists/news/DispFormTrue.aspx?ID=488>

організації: 1) укладає та контролює виконання колективного договору, звітує про його виконання на загальних зборах трудового колективу, звертається з вимогою до відповідних органів про притягнення до відповідальності посадових осіб за невиконання умов колективного договору; 2) разом з власником або уповноваженим ним органом вирішує питання запровадження, перегляду та змін норм праці; 3) разом з власником або уповноваженим ним органом вирішує питання оплати праці працівників, форм і систем оплати праці, розцінок, тарифних сіток, схем посадових окладів, умов запровадження та розмірів надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних виплат; 4) разом з власником або уповноваженим ним органом вирішує питання робочого часу і часу відпочинку, погоджує графіки змінності та надання відпусток, запровадження підсумованого обліку робочого часу, дає дозвіл на проведення надурочних робіт, робіт у вихідні дні тощо; 5) разом з власником або уповноваженим ним органом вирішує питання соціального розвитку підприємства, поліпшення умов праці, матеріально-побутового, медичного обслуговування працівників; 6) бере участь у вирішенні соціально-економічних питань, визначенні та затвердженні переліку і порядку надання працівникам соціальних пільг; 7) бере участь у розробленні правил внутрішнього трудового розпорядку підприємства, установи або організації; 8) представляє інтереси працівників за їх дорученням під час розгляду індивідуальних трудових спорів та у колективному трудовому спорі, сприяє його вирішенню; 9) приймає рішення про вимогу до власника або уповноваженого ним органу розірвати трудовий договір (контракт) з керівником підприємства, установи, організації, якщо він порушує Закон України "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності", законодавство про працю, ухиляється від участі в переговорах щодо укладення або зміни колективного договору, не виконує зобов'язань за колективним договором, допускає інші порушення законодавства про колективні договори; 10) надає згоду або відмовляє в наданні згоди на розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу з працівником,

який є членом професійної спілки, що діє на підприємстві, в установі та організації, у випадках, передбачених законом; 11) бере участь у розслідуванні нещасних випадків, професійних захворювань і аварій, у роботі комісії з питань охорони праці; 12) здійснює громадський контроль за виконанням власником або уповноваженим ним органом законодавства про працю та про охорону праці, за забезпеченням на підприємстві, в установі, організації безпечних та нешкідливих умов праці, виробничої санітарії, правильним застосуванням установлених умов оплати праці, вимагає усунення виявлених недоліків; 13) здійснює контроль за підготовкою та поданням власником або уповноваженим ним органом документів, необхідних для призначення пенсій працівникам і членам їх сімей; 14) здійснює контроль за наданням пенсіонерам та інвалідам, які до виходу на пенсію працювали на підприємстві, в установі, організації, права користування нарівні з його працівниками наявними можливостями щодо медичного обслуговування, забезпечення житлом, путівками до оздоровчих і профілактичних закладів та іншими соціальними послугами і пільгами згідно із статутом підприємства, установи, організації та колективним договором; 15) представляє інтереси застрахованих осіб у комісії із соціального страхування, направляє працівників до санаторіїв, профілакторіїв і будинків відпочинку, туристичних комплексів, баз та оздоровчих закладів на умовах, передбачених колективним договором або угодою, перевіряє стан організації медичного обслуговування працівників та членів їхніх сімей; 16) визначає разом з власником або уповноваженим ним органом відповідно до колективного договору розмір коштів, що будуть спрямовані на будівництво, реконструкцію, утримання житла, веде облік громадян, які потребують поліпшення житлових умов, розподіляє в установленому законодавством порядку жилу площу в будинках, споруджених за кошти або за участю підприємства, установи, організації, а також жилу площу, що надається власникові у розпорядження в інших будинках, здійснює контроль за житлово-побутовим обслуговуванням працівників; 17) представляє інтереси працівників підприємства-боржника в ході процедури банкрутства.

Додаткові права та можливості передбачені Законом «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності».

Більше того, ст. 45 КЗпП України передбачає право виборного органу первинної профспілки (представника) ініціювати розірвання трудового договору з керівником у разі, коли той порушує законодавство про працю, про колективні договори і угоди.

8. Водночас самі представники профспілок, їхніх керівних виборних органів дуже часто залишаються незахищеними попри наявність законодавчих гарантій їхньої діяльності, змушені захищати свої трудові права у судах. Згідно із ч. 3 ст. 252 КЗпП України звільнення членів виборного профспілкового органу підприємства, установи, організації (у тому числі структурних підрозділів), його керівників, профспілкового представника (там, де не обирається виборний орган професійної спілки), крім випадків додержання загального порядку, допускається за наявності попередньої згоди виборного органу, членами якого вони є, а також вищого виборного органу цієї професійної спілки (об'єднання професійних спілок). Розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу, крім випадків, передбачених ст. ст. 43, 43-1 КЗпП України, допускається лише за попередньою згодою профспілкового органу, що є дотриманням гарантій, установлених ст. 252 КЗпП України.

Постановою Верховного Суду України від 21 березня 2012 року задоволено заяву про перегляд ВСУ ухвали Вищого спеціалізованого суду України з розгляду цивільних і кримінальних справ від 20 вересня 2011 року у справі за позовом ОСОБА_8 до ЗАТ “Міжнародний медіа центр СТБ” про поновлення на роботі, стягнення середньої заробітної плати за час вимушеного прогулу та відшкодування моральної шкоди. Позивач зазначав, що з 1 липня 2008 року обіймав посаду спеціального кореспондента в групі кореспондентів програми “Вікна-новини” департаменту інформаційно-аналітичного мовлення в ЗАТ “Міжнародний медіа центр СТБ”. Звільнення його з посади на підставі п. 1 ст. 40 Кодексу законів про працю України є незаконним, оскільки реорганізації на підприємстві не відбулося, від переведення

на іншу посаду він не відмовлявся, ЗАТ “Міжнародний медіа центр СТБ” у порушення вимог ст. ст. 43 та 252 КЗпП України не погодило його звільнення з первинним осередком професійної спілки працівників засобів масової інформації “Медіафронт” (далі профспілки ЗМІ “Медіафронт”), головою й членом якої він є. Також позивач посилався на те, що внаслідок незаконного звільнення йому завдано моральної шкоди, яку він оцінює в 480 тис. гривень. Рішенням Шевченківського районного суду м. Києва від 28 березня 2011 року, залишеним без змін ухвалою Апеляційного суду м. Києва від 18 травня 2011 року, у задоволенні позову ОСОБА_8 відмовлено. Ухвалою Вищого спеціалізованого суду України з розгляду цивільних і кримінальних справ від 20 вересня 2011 року відмовлено у відкритті касаційного провадження в указаній справі. І тільки Постановою ВСУ Ухвалу Вищого спеціалізованого суду України з розгляду цивільних і кримінальних справ від 20 вересня 2011 року скасовано, справу направлено на новий розгляд до суду касаційної інстанції.³²

9. Неefективність діяльності судової системи в Україні та її проблеми впливають як на можливість захисту як усіх прав людини, у тому числі трудових.

10. Моральна шкода фактично не застосовується. Розмір грошового відшкодування моральної шкоди визначається судом залежно від характеру правопорушення, глибини фізичних та душевних страждань, погіршення здібностей потерпілого або позбавлений його можливостей їх реалізації, ступеня вини особи, яка завдала моральної шкоди, якщо вина є підставою для відшкодування, а також з урахуванням інших обставин, які мають істотне значення. Навіть у разі її застосування діапазон розміру присудження 500-1000 гривень. У справах про дискримінацію, до прикладу, незаконні відмови у прийнятті на роботу певних груп єдиним «покаранням» порушника може бути «визнання дій не законними».

³² Постанова Верховного Суду України від 21 березня 2012 року у справі про перегляд ВСУ ухвали Вищого спеціалізованого суду України з розгляду цивільних і кримінальних справ від 20 вересня 2011 року у справі за позовом ОСОБА_8 до ЗАТ “Міжнародний медіа центр СТБ” про поновлення на роботі, стягнення середньої заробітної плати за час вимушеного прогулу та відшкодування моральної шкоди <http://www.revestr.court.gov.ua/Review/22207317>

11. Винятки становлять випадки просудження стягнення моральної шкоди, яка пов'язана із ушкодженням здоров'я при виконанні трудових обов'язків, внаслідок професійного захворювання. Згідно ч.2 п. 4.1 мотивувальної частини рішення Конституційного суду України № 1-рп/2004 від 27.01.2004 р., ушкодження здоров'я, заподіяні потерпілому під час виконання трудових обов'язків, незалежно від ступеня втрати працездатності спричиняють йому моральні та фізичні страждання.

Так Особа_1 звернувся до Червоноградського міського суду Львівської області із позовом до відповідача, мотивуючи тим, що з 1987 р. по 2006 р. працював на шахті Червоноградська («50-річчя СРСР»), що на даний час входить до складу ДП «Львіввугілля». У зв'язку із тривалою роботою в особливо шкідливих та тяжких умовах праці в нього погіршився стан здоров'я, внаслідок чого неодноразово був змушений звертатись за медичною допомогою. Через неналежне забезпечення безпечних умов праці працедавцем, він захворів на професійні захворювання: антракосилікоз Іст. Інтерстиційна форма та емфізема легень ДН-II ступеня. Позивач вважав, що йому заподіяно моральну шкоду та оцінив її у 65 000 грн.

Рішенням Червоноградського міського суду Львівської області у справі № 459/2209/14-ц від 21 травня 2014 року частково задоволено позов. Так суд прийшов до переконання, що з відповідача в користь позивача слід стягнути 13000 грн. моральної шкоди так як вимоги про стягнення 65 000 грн. моральної шкоди є завищені та належним чином не обґрунтовані.³³

Також Рішенням Саксаганського районного суду міста Кривого Рогу у справі №214/8203/13-ц від 17 грудня 2013 року частково задоволено позов до Публічного акціонерного товариства «Криворізький залізорудний комбінат» про відшкодування моральної шкоди у зв'язку із ушкодженням здоров'я позивачка оцінила розмір відшкодування позивачем моральної шкоди 229 000 грн., проте суд, зважаючи на вищевикладене, а також ступінь втрати професійної працездатності позивача - в розмірі 45 відсотків, 3 групу

³³ Рішення Червоноградського міського суду Львівської області у справі № 459/2209/14-ц від 21 травня 2014 року. <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/38954810>

інвалідності, стан його здоров'я, наслідки які можуть наступити, тяжкість вимушених змін в його житті, тривалість страждань і переживань, суд вважає, що компенсацію за заподіяні моральні страждання позивачеві ОСОБА_4 слід призначити у розмірі 23 000 гривень.

12. Частиною захисту порушеного права є можливість виконання судового рішення. Існують ряд категорій рішень у справах про ліквідацію підприємства, установи, організації, де визнано і не спроможність держави вплинути на ситуацію міжнародними інституціями з захисту прав людини. Продовження такої ситуації можливе з огляду на те, що уже наявні судові рішення про заборгованість з оплати праці у Східних областях щодо підприємств, які зупинили роботу чи ліквідовуються.

13. Окрім категорій рішень, які не може виконати підприємство та держава у силу того, що ліквідовано підприємство, є й такі, коли підприємство ухиляється від виконання таких рішень.

Спеціальна частина

Заборона дискримінації та трудові права окремих груп

Глава 1

Праця осіб із інвалідністю

1. В Україні проживає 2,8 млн. осіб з інвалідністю.

2. Кількість зареєстрованих безробітних інвалідів, які не досягли пенсійного віку за перший квартал 2014 року, становить 28 418 осіб.³⁴

3. Станом на 1 січня 2013 р. питома вага осіб, які мають I групу інвалідності, становила 10,7 % (298,2 тис. осіб), II групу – 37,8 % (1 054,4 тис. осіб), III групу – 45,5% (1 268,5 тис. осіб).³⁵

4. Значну частку в структурі осіб з інвалідністю становлять діти-інваліди - понад 167 тис. осіб або 2 % від усього дитячого населення.³⁶

5. Правову основу вирішення працевлаштування людей з обмеженими можливостями забезпечено Законом України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні», який визначає основи соціальної захищеності інвалідів в Україні і гарантує їм рівні з усіма іншими громадянами можливості для участі в економічній, політичній і соціальній сферах життя суспільства, створення потрібних умов, які дають можливість їм вести повноцінний спосіб життя згідно з індивідуальними здібностями й інтересами.

Вищезазначеним Законом України передбачено забезпечення права інвалідів на працевлаштування та оплачувану роботу, зокрема з умовою виконання роботи вдома, через безпосереднє звернення до підприємств, установ, організацій чи до служби зайнятості.

11.09.2013 р. Феодосійський міський суд АРК виніс рішення у справі № 119/6247/13³⁷ за позовом ОСОБА_1 до ТОВ «Феодосіякурорт-плюс» про зобов'язання прийняти на роботу.

³⁴ Державна служба зайнятості http://www.dcz.gov.ua/control/uk/statdatacatalog/list/category?cat_id=305437

³⁵ УНІАН: <http://health.unian.ua/country/858929-80-invalidiv-v-ukrajini-tse-lyudi-pratsezdatnogo-viku.html>

³⁶ УНІАН: <http://health.unian.ua/country/858929-80-invalidiv-v-ukrajini-tse-lyudi-pratsezdatnogo-viku.html>

³⁷ Рішення Феодосійського міського суду АРК від 11.09.2013р. у справі № 119/6247/13-ц 2/119/2439/13 знаходиться у Єдиному державному реєстрі судових рішень <http://www.revestr.court.gov.ua/Review/34567713>

Позивач є інвалідом I групи, потребує постійного стороннього догляду за висновком МСЕК. 21 липня 2013 р. вона звернулася до відповідача із заявою про працевлаштування на вакантну посаду екскурсовода в ТОВ «Феодосія курорт-плюс». Однак адміністрація відповідача відмовила їй у прийнятті на роботу, оскільки вона є інвалідом I групи, зазначене є несумісним з навантаженням екскурсовода, та характером роботи останнього, а тому вони не можуть прийняти її на роботу. Забороняється необгрунтована відмова у прийнятті на роботу.

Відповідно до Конституції України будь-яке пряме або непряме обмеження прав чи встановлення прямих або непрямих переваг при укладенні, зміні та припиненні трудового договору залежно від походження, соціального і майнового стану, расової та національної належності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, членства у професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, роду і характеру занять, місця проживання не допускається.

Вимоги щодо віку, рівня освіти, стану здоров'я працівника можуть встановлюватись законодавством України.

При укладенні трудового договору громадянин зобов'язаний подати паспорт або інший документ, що посвідчує особу, трудову книжку, а у випадках, передбачених законодавством, - також документ про освіту (спеціальність, кваліфікацію), про стан здоров'я та інші документи.

Як вбачається з довідки до акту МСЕК № 001032 ОСОБА_1 з 04.10.2012 р. по квітень 2013 р. була встановлена I група інвалідності «Б» (загальне захворювання, пов'язане з ДТП). А також, встановлена чергова дата переогляду 20 березня 2013 р. Позивач у справі не пройшла переогляд, оскільки вважала себе здоровою, про що не заперечувала у судовому засіданні.

На думку суду, дії відповідача при вирішенні питання про прийняття на роботу були здійснені у відповідності до вимог КЗпП України, оскільки при укладенні трудового договору громадянин зобов'язаний подати документ про стан здоров'я, позивач у справі такого документу не надала. На думку суду, оскільки позивач

вважала себе здоровою особою вони зобов'язана була надати медичний документ про придатність виконувати роботу. Позивачем цей обов'язок не виконаний, а відповідач діяв виходячи з тих фактів, які йому були відомі. Суд вирішив в задоволенні ОСОБА_1 відмовити в повному обсязі.

26.06.2013 р. Стахановський міський суд Луганської області виніс рішення у справі №1231/6867/2012³⁸ за позовом ОСОБА_1 до відкритого акціонерного товариства «Стахановський вагонобудівний завод» про зобов'язання укладання трудового договору.

В судовому засіданні встановлено, що позивач є інвалідом 3 групи по загальному захворюванню, що підтверджено копією довідки МСЕК серії МСЕ № 0072888 та копією індивідуальної програми реабілітації інваліда № 1241 від 25.08.2011 р.

На підставі ч.6 ст. 7 Закону України «Про зайнятість населення» підбір роботи інваліду здійснюється на підставі професійних навичок, рекомендацій медико - соціальної комісії, з урахуванням побажань інваліда.

Ч. 1 ст. 172 КЗпП України у випадках, передбачених законодавством, на власника або уповноважений ним орган покладає обов'язок організувати навчання, перекваліфікацію і працевлаштування інваліда відповідно до медичних рекомендацій, встановити на їх прохання неповний робочий день або неповний робочий тиждень та створити пільгові умови праці.

Таким чином, судом встановлено, що позивачу, відповідно до направлення Стахановського міського центру зайнятості населення від 10.08.2012 р. відповідачем була запропонована посада сатураторника в цеху № 9 і на 27.08.2012 р. за станом здоров'я вона могла виконувати обов'язки за обраною професією.

Відповідно до умов п.4 ч.1 ст. 29 КЗпП України до початку роботи за укладеним трудовим договором власник або уповноважений ним орган зобов'язаний проінструктувати працівника

³⁸ Рішення Стахановського міського суду Луганської області від 26.06.2013р. у справі № 1231/6867/2012 провадження №2/1231/2575/2012 знаходиться у Єдиному державному реєстрі судових рішень <http://www.revestr.court.gov.ua/Review/32074231>

з техніки безпеки, виробничої санітарії, гігієни праці і протипожежної безпеки.

28.08.2012 р. позивач була спрямована для проходження вступного інструктажу, але від його проходження відмовилася і покинула територію відповідача, що підтверджено копією акту від 28.08.2012 р. про невиконання вимог з охорони праці під час організації проведення інструктажу з питань охорони праці під час прийняття на роботу, яку суд оцінює як достовірні у кладе її в основу рішення в якості письмового доказу, оскільки оригінал зазначеного документу складено уповноваженими особами і оформлено у відповідності до вимог діючого законодавства.

Порушень вимог діючого трудового законодавства відповідачем відносно позивача допущено не було, оскільки відповідач відмовив позивачу у прийнятті на роботу з тих підстав, що 03.09.2012 р., на час звернення позивача із заявою про прийнятті на роботу на посаду сатураторника, вакансій за означеною професією на підприємстві не було у зв'язку із внесенням змін до штатного розпису. 28.08.2012 р. позивач категорично відмовилася проходити вступний інструктаж та покинула територію відповідача.

Таким чином суд вважає встановленим і доведеним факт відмови позивача від проходження 28.08.2012 р. вступного інструктажу з охорони праці.

Відповідно до ст. 6 Конвенції «Про захист прав людини і основоположних свобод» кожен має право на справедливий і публічний розгляд його справи упродовж розумного строку незалежним і безстороннім судом встановленим законом, який вирішить спір щодо його прав та обов'язків цивільного характеру.

Відповідно до ч.3 ст. 64 Господарського кодексу України підприємство самостійно визначає свою організаційну структуру, встановлює чисельність працівників і штатний розпис.

Доводи позивача з приводу того, що нею 28.08.2012 р. було подано заяву про прийняття на роботу на посаду сатураторника до цеху № 9 не можуть бути прийняті судом до уваги.

Відповідно до ч.1 ст. 60 ЦПК України кожна сторона повинна довести ті обставини, на які вона посилається як на підставу своїх вимог і заперечень, крім випадків, встановлених статтею 61 цього Кодексу.

Позивач не надала суду переконливих доказів з приводу того, що саме 28.08.2012 р. вона подала відповідачу заяву про прийняття її на роботу сатураторника до цеху № 9 і зазначена заява прийнята не була. Крім того, зазначені доводи позивача спростовуються поясненнями представника відповідача, показаннями свідків.

На підставі викладеного суд приходить до висновку, що вимоги позивача є незаконними, не обґрунтованими, не доведеними в судовому засіданні і не підлягають задоволенню у повному обсязі.

Проте як засвідчує судова практика, законодавчо передбачені зобов'язання не можуть бути виконаними і стикаються із відсутністю практичних умов для їх реалізації.

З вищеописаних судових рішень бачимо, що людям з обмеженими можливостями дуже важко довести той факт, що відмова в працевлаштуванні відбулася з мотивів інвалідності. Тому в переважній більшості справ суддя відмовляє в позові.

4. Відповідно до чинного законодавства України, яке діє на даний час, виникає проблема в тому, що при встановленні інвалідності надається довідка, де вказується вичерпний перелік професій, де особі можна працювати. Оскільки на невеличкому клаптику паперу не можливо розписати всі професії, де особа може працювати, тому це порушує права інвалідів у сфері трудових відносин.

5. Головною метою є не тільки надати особі інвалідність, а й подальша її реабілітація, щоб особи з обмеженими можливостями не відрізнялися можливостями працювати від інших осіб, а змогли на рівні з іншими бути соціально затребуваними. Велику роль в даному питанні відіграє працевлаштування інваліда, що дає йому змогу розвиватися в професійному плані та відчувати себе повноцінною людиною, незважаючи на фізичні недоліки.

6. Не здійснюється приділення належної уваги до складення індивідуальних програм реабілітації інвалідів, для чого потрібне дослідження стану складення таких програм, причин їхньої неефективності.

7. Існує необхідність посилення контролю за складанням медико-соціальними експертними комісіями індивідуальних програм реабілітації інваліда. Збільшення фінансування на реалізацію і виконання програм реабілітації інвалідів.

З метою реалізації творчих і виробничих здібностей інвалідів та з урахуванням індивідуальних програм реабілітації (яка розробляється згідно Положення про індивідуальну програму реабілітації інваліда) їм забезпечується право працювати на підприємствах, в установах, організаціях, а також займатися підприємницькою та іншою трудовою діяльністю, яка не заборонена законом.

8. Має місце проблема неефективності реабілітації інвалідів через відсутність належного фінансування для впровадження заходів програм. У більшості справ суд за позовами громадян задовольняє позовні вимоги, коли має місце невиконання індивідуальної програми реабілітації інвалідів.

9. Окремим проблемним аспектом є фінансування програм із коштів державного бюджету, проте, знову ж таки, дуже мала частка осіб із обмеженими можливостями звертаються за захистом своїх порушених прав щодо цього питання.

10. Актуальним є створення умов для доступності осіб із обмеженими можливостями закладів та установ, посилення моніторингу при будівництві нових об'єктів, а також впровадження програми поступового обладнання громадських будівель, які уже наявні.

11. Право на переобладнання квартири та забезпечення будівництва пандуса у багатоквартирному будинку відповідно до індивідуальної програми реабілітації інваліда доводиться захищати у судах.

Відсутність належного доступу інвалідів до приміщень стає предметом судового розгляду щодо порушення прав інвалідів.

Переважна більшість приміщень не є пристосованими для осіб з обмеженими можливостями. Відсутні ліфт, пандуси, таблички зі шрифтом Брайля, які мають відповідати вимогам відповідно до державних архітектурних стандартів та ДБНів.

12. Інвалід, що направлений згідно рекомендацій МСЕК, приймається на роботу без встановлення випробувального строку (стаття 26 КЗпП України).

13. У питаннях робочого часу інвалідів трудовим законодавством встановлені деякі обмеження, зокрема визначається, що залучення інваліда до роботи у нічний час (ст.55, статтею 172 КЗпП України), а також до надурочних робіт (ст.63,172 КЗпП України) без його на те згоди заборонено.

14. Щодо надання відпусток інвалідам, слід відмітити, що за їх бажанням щорічна відпустка повної тривалості надається до настання шестимісячного терміну безперервної роботи у перший рік роботи на даному підприємстві, а також в зручний для них час.

15. Тривалість щорічної основної відпустки для інвалідів 1 та 2 групи складає 30 календарних днів, а для 3 групи 26 календарних днів (ст.6 Закону України «Про відпустки»). Тривалість відпустки без збереження заробітної плати для інвалідів 1 та 2 групи складає до 60 календарних днів щорічно, для 3 групи 30 календарних днів щорічно (ст.25 Закону України «Про відпустки»).

16. Відмова в укладенні трудового договору або в просуванні по службі, звільнення за ініціативою адміністрації, переведення інваліда на іншу роботу без його згоди з мотивів інвалідності не допускається, за винятком випадків, коли за висновком медико-соціальної експертизи стан його здоров'я перешкоджає виконанню професійних обов'язків, загрожує здоров'ю і безпеці праці інших осіб, або продовження трудової діяльності чи зміна її характеру та обсягу загрожує погіршенню здоров'я інвалідів (стаття 17 Закону України «Про основи соціальної захищеності інвалідів»).

17. Запроваджено адмінштраф за невиконання нормативу працевлаштування інвалідів та за неподання звіту до Фонду захисту

інвалідів (ст. 1881 КУпАП). Цей штраф загрожує керівникам підприємствпорушників та приватним підприємцям.

18. Практика свідчить про те, що люди з інвалідністю в Україні, як правило, одержують невисоку заробітну плату³⁹. Це обумовлено тим, що їм зазвичай пропонують вакансії, які не вимагають високого освітньо-кваліфікаційного рівня. Відповідно і заробітна плата за таку роботу є нижчою.

³⁹ Національна доповідь Державної установи науково-дослідного інституту соціально-трудоких відносин міністерства соціальної політики України “Про становище осіб з інвалідністю в Україні”

Глава 2

Трудові права молоді та осіб похилого віку

1. Особи похилого віку та молодь стають також категорією, чії права у сфері трудових відносин піддаються дискримінації.

2. Найчастіше дискримінація осіб похилого віку має місце у питаннях працевлаштування. Очевидним є те, що ініціатива працевлаштування належить роботодавцеві та він визначає вимоги, необхідну кваліфікацію потенційного працівника. Проте дуже часто в оголошеннях про прийом на роботу вказується бажаний вік працівника, при чому дискримінуються особи похилого віку. Тоді як вік, як молодий, так і похилий, не є критерієм спроможності, здібностей, кваліфікації та активності, старанності працівника.

3. Аналогічна ситуація із працевлаштуванням молодих людей, які відповідно до чинного законодавства мають гарантії при спрямуванні на підприємство.

4. Як вказується у матеріалах спостереження Державної служби статистики, більшість працівників в обстежених підприємствах мають вікову категорію 45-54 (27 %). Частка працівників віком 60 років і старше перевищує частку молоді віком до 25 років (8,4% проти 7,4%). Загалом особи пенсійного віку становлять близько 13% персоналу.

5. Конституція України проголосила право кожного на працю і встановила умови для його реалізації. Ринок праці сам по собі не створює гарантій здійснення права на працю, а особливо для молоді, яка з об'єктивних причин не здатна на рівних конкурувати з досвідченими повнолітніми працівниками, а також для осіб пенсійного віку. Збідніння значної частини населення призвело до неможливості батьків у багатьох випадках матеріально забезпечити своїх неповнолітніх дітей, що потребує здійснення цілої низки заходів соціального захисту сімей із дітьми, зокрема щодо створення відповідних економічних умов та подальшого розроблення нормативно-правової бази стосовно зайнятості неповнолітніх.

6. Незаконні відмови у працевлаштуванні, в тому числі за віком, чи порушення визначених законодавством гарантій можуть бути оскаржені у суді.

7. Так забороняється відмова в прийнятті на роботу з вікових мотивів, зокрема досягнення ним пенсійного віку (ч. 2 ст. 11 Закону України «Про основні засади соціального захисту ветеранів праці та інших громадян похилого віку в Україні» від 16 грудня 1993 року № 3721-ХІІ).

18.01.2012р. Київський районний суд м. Харкова виніс рішення у справі № 2018/2-4146/11⁴⁰ за позовом ОСОБА_1 до ТОВ «Фактор-Друк», третя особа Харківський міський центр зайнятості про визнання незаконною відмову у прийнятті на роботу та відшкодування моральної шкоди.

На підставі направлення МЦЗ ОСОБА_1 звернувся до ТОВ «Фактор-Друк» з питання працевлаштування в якості комірника, але йому було відмовлено з мотивів обмеження для кандидата на зайняття робочого місця віку до 30 років, про що на корінці направлення для працевлаштування за підписом начальника відділу по роботі з кадрами ОСОБА_2 було вчинено відповідний запис. Позивач вважає відмову у працевлаштуванні з відповідних мотивів неправомірною і вимагає стягнення компенсації за завдану йому моральну шкоду. Відповідно до ст.24,43 Конституції України громадяни мають рівні конституційні права на працю незалежно від статі, походження, або іншими ознаками. Згідно ч.1 ст.4 Закону України «Про зайнятість» та ст.5-1 КЗпП України держава гарантує працездатному населенню у працездатному віці в Україні захист від необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу. Доводи відповідача щодо відсутності вакансії комірника на час звернення позивача з приводу працевлаштування і помилкового зазначення підстав відмови суд вважає безпідставними і такими, що суперечать матеріалам справи. Тому вимоги позивача щодо визнання відмови йому у працевлаштуванні неправомірною є доведеними і судом

⁴⁰ Рішення Київського районного суду м. Харкова від 18.01.2012р. у справі № 2018/2-4146/11 провадження №2/2018/642/2012 знаходиться у Єдиному державному реєстрі судових рішень <http://www.revestr.court.gov.ua/Review/20906169>

задовольняються. Що стосується вимог позивача про стягнення моральної шкоди, то суд вважає їх не доведеними. Позов задоволено частково.

8. До жовтня 2011 року пенсійний вік для жінок становив 55 років, для чоловіків – 60 років, впроваджується поступове зрівняння. Багато осіб, які працюють і після призначення пенсії, мають бажання продовжувати працювати на своїх робочих місцях.

9. Дуже поширеними порушеннями у трудовій сфері є те, що надається перевага тільки певним віковим категоріям, також існує практика побудови відносин роботодавців та органів пенсійного страхування, що особи, які досягли певного віку незалежно від того, що вони є хорошими фахівцями і хочуть реалізовувати свій потенціал, повинні бути звільнені із підприємства.

10. З іншого боку, можлива і дискримінація молоді. Незважаючи на певні гарантії надання першого місця роботи, що передбачено законодавством, підприємства ухиляються від цього, адже на навчання і набуття молодим фахівцем необхідних знань та навичок потрібний час та витрачання зусиль. Освіта на сьогодні не враховує потреби ринку, в результаті чого випускники є «напівфабрикатом», який не знає реалій ринку, не має необхідних знань та навичок.

11. На сьогодні рівень безробіття серед молоді – 55,2 % від загальної чисельності зареєстрованих безробітних в Україні, яка, за даними Державної служби статистики, становить 1 млн. 657 тис. осіб.

12. За інформацією Державної служби статистики, рівень безробіття серед молоді в нашій країні нині становить 11%, а в столиці — 7,2%.⁴¹

Серед безробітних, які останнім часом зверталися до Київського міського центру зайнятості, кожен другий — молода людина віком до 35 років. З них 2% — це випускники шкіл, ПТУ та вишів. Порівняно з минулим роком кількість таких звернень зросла на третину. Кожна третя молода особа, яка скористалася послугами ЦЗ у 2013-му, знайшла собі роботу, а кожна п'ята пройшла професійну підготовку, перенавчання або підвищення кваліфікації.

⁴¹ Газета "Урядовий кур'єр". <http://ukurier.gov.ua/uk/news/rinok-praci-popit-na-sumlinnih-bilshij-nizh-na-amb/>

13. Щорічно університети випускають більше 500 000 фахівців, які не можуть влаштуватися на роботу.

14. За даними дослідження кадрового порталу HeadHunter Україна, середня мінімальна зарплата, з якої готові починати молоді фахівці - 1200 гривень, а рівень середньої очікуваної зарплати - 2900 гривень.⁴²

На обліку в органах Державної служби зайнятості на кінець грудня 2013 року перебувало 205,1 тис. осіб віком до 34 років (45% від загальної чисельності зареєстрованих). З них - молодь, яка закінчила або припинила навчання у загальноосвітніх навчальних закладах - 2,4 тис. осіб (працевлаштовано - 1 тис. осіб), у вищих та професійно-технічних закладах - 46,2 тис. осіб (працевлаштовано - 11,5 тис. осіб).⁴³

15. Державною інспекцією України з питань праці⁴⁴ протягом 2013 року проведено 9746 перевірок дотримання законодавства про працю неповнолітніх. Застосування праці дітей виявлено у 546 роботодавців. З них - на 109 підприємстві державної форми власності, 25 – колективної, 412 – приватної. Із загальної кількості перевірених 93 є підприємствами сільського господарства, 109 – торгівлі, 101 – сфери послуг, 243 – інших видів діяльності.

У перевірених роботодавців працювало 1082 неповнолітніх, з яких віком до 14 років - 6, від 14 до 15 - 14 осіб, від 15 до 16 років – 73 особи, від 16 до 18 років – 989 осіб. Перше робоче місце було надано 308 неповнолітнім.

Перевірками виявлено ряд порушень законодавства про працю. Зокрема виявлено:

20 дітей, які працювали у важких і шкідливих умовах праці;

16 працювало на роботах з небезпечними механізмами, обладнанням чи інструментами;

72 дітей працювали понад встановлену тривалість робочого часу або залучались до нічних, надурочних робіт і робіт у вихідні дні;

⁴² Кадровий портал HeadHunter Україна <http://hh.ua/>

⁴³ Рекомендації парламентських слухань про становище молоді в Україні на тему: "Участь молоді в суспільному житті: економічна активність" затверджені постановою ВРУ від 18.06.2014р. № 1521-VII <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1521-vii>

⁴⁴ Державна інспекція з питань праці <http://dpu.gov.ua/Lists/news/DispFormTrue.aspx?ID=353>

49 дітей працювали без оформлення трудових відносин. З них 40 на підприємствах приватної форми власності (82% від загальної кількості).

Порушення законодавства про працю неповнолітніх щодо обов'язкового проведення щорічних медичних оглядів та медичних оглядів при прийнятті на роботу допущено стосовно 236 неповнолітнього.

Загалом порушення прав дітей у сфері праці допущено у 523 роботодавців, що становить майже 96 % від кількості перевірених підприємств, де застосовувалась праця неповнолітніх.

16. Забороняється відмова у прийнятті на роботу молоді, котра закінчила загальноосвітні школи, професійні навчально-виховні заклади, а також іншим особам, які не досягли 18-річного віку, направленим у рахунок броні (ст.196 КЗпП).

Порушення у прийнятті на роботу виявляється в тому, що роботодавці висувають до претендентів вимоги, які є дискримінаційними за ознаками віку, статі, мови, національності, зовнішності тощо.

02.02.2013р. Зарічний районний суд м. Суми виніс рішення у справі № 2-221/12⁴⁵ за позовом ОСОБА_1 до товариства з обмеженою відповідальністю «Сумикамволь», третя особа: Сумський міський центр зайнятості про визнання відмови в прийнятті на роботу незаконною та відшкодування моральної шкоди.

Згідно корінця до вказаного направлення до працевлаштування 12 вересня 2011 року позивачу було відмовлено у прийнятті на роботу з причини того, що кандидатура не відповідає вимогам (вік до 25 років).

Згідно ст.43 Конституції України кожному гарантовано право на працю. Ч. 1 ст. 22 КЗпП України встановлює заборону необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу.

Відповідно до ст. 3 Закону України „Про забезпечення молоді, яка отримала вищу або професійно-технічну освіту, першим робочим

⁴⁵ Рішення Зарічного районного суду м. Суми від 02.02.2013р. у справі № 2-221/12 знаходиться у Єдиному державному реєстрі судових рішень <http://www.revestr.court.gov.ua/Review/21364945>

місцем з наданням дотації роботодавцю” дотація надається роботодавцю в разі прийняття на роботу за направленням державної служби зайнятості молоді, якій надається перше робоче місце за отриманою відповідною професією (спеціальністю), строком на два роки та за умови відсутності в нього протягом останніх шести місяців скорочення чисельності працюючих за професією (спеціальністю), за якою працевлаштовується молодий громадянин.

Перелік професій та спеціальностей, щодо яких може надаватися дотація роботодавцю для забезпечення молоді першим робочим місцем, визначається Кабінетом Міністрів України.

Ст. 1 Закону України „Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні” визначає молодь, молодих громадян як громадян України віком від 14 до 35 років.

В той же час Перелік професій та спеціальностей, за якими роботодавцям може надаватися дотація для забезпечення молоді першим робочим місцем, затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 19 березня 2008 р. N 223, не містить зазначення посади адміністратора системи.

Виходячи з викладеного, відмовляючи у працевлаштуванні позивачу в зв'язку з невідповідністю кандидатури позивача за віком, відповідач діяв неправомірно, а тому позовні вимоги щодо визнання незаконною відмови в прийнятті позивача на роботу підлягають задоволенню.

Позов ОСОБА_1 задоволено частково: визнано незаконною відмову відповідача у прийому на роботу. Вимоги позивача про відшкодування моральної шкоди підлягають частковому задоволенню, оскільки дійсно позивач зазнав душевних страждань у зв'язку з неправомірною відмовою у працевлаштуванні, відбулося порушення його звичайного способу життя. Разом з тим, із врахуванням обставин справи та вимог розумності і справедливості розмір шкоди повинен становити 500 грн.

17. *Щодо інших порушень прав молоді у зрізі саме цієї категорії, мають місце не оформлення трудових відносин із молодими людьми, порушення строків та загалом виплат заробітної плати, що найчастіше*

має місце у мережах супермаркетів, автосервісу, готельного бізнесу та сфери харчування. Також під виглядом «випробувального терміну» можливе «працевлаштування». Роботодавець пропонує пройти випробувальний термін без оформлення трудових відносин, причому працівнику пропонується попрацювати безкоштовно чи за плату, значно меншу, ніж для інших працівників (зрозуміло, що йдеться про оплату “в конверті”, виплата якої залежить винятково від сумління роботодавця). Сама по собі така позиція роботодавця є протиправною, оскільки прийняття на роботу з випробуванням означає укладення трудового договору, з моменту початку роботи починає нараховуватися страховий стаж, а працівник отримує всі належні трудові права, включно з правом на повноцінну оплату праці. Єдиною суттєвою відмінністю є те, що працівника може бути звільнено як такого, що не пройшов випробування, але це не скасовує ні стажу, ні оплати праці за період випробування.

Наслідки такого випробування “без оформлення” також бувають різні. У кращому разі роботодавець згодом оформляє трудові відносини, працівник у такому разі втрачає стаж за цей період та оплату (або її частину), право на відпустку за цей період тощо. У гіршому випадку працівника так і не беруть на роботу, а на вакантне місце приймають іншого працівника на випробувальний термін. Таку схему часто застосовують до молоді (студентів старших курсів, осіб, які вперше шукають роботу). Інше типове порушення стосується терміну випробування.

Такі порушення трапляються якраз із такою категорією як молодь у силу відсутності досвіду відносин у сфері трудових відносин, залучення до некваліфікованої праці та значного потоку у зміні кадрів. Тоді як законодавство не дозволяє взагалі застосувати випробування до осіб, які не досягли вісімнадцяти років, молодих робітників після закінчення професійних навчально-виховних закладів; молодих спеціалістів після закінчення вищих навчальних закладів (які працевлаштовуються на підставі направлення на роботу); осіб, звільнених у запас з військової чи альтернативної (невійськової) служби.

18. В Єдиному реєстрі судових рішень наявні рішення у справах про оскарження незаконних відмов у прийнятті на роботу осіб з мотивів віку, при цьому успішні. Проте труднощами захисту цих трудових прав є те, що по-перше, громадяни не завжди активні у захисті цього права та формування успішних судових кейсів, по-друге, судовий процес є енергомістким, по-третє, не завжди відмова у прийнятті на роботу фіксується у письмовій відповіді та із неї чітко є зрозуміло про наявність дискримінації саме з мотивів віку, по-четверте, навіть у разі успішного оскарження відмов окрім самої констатації «факту» законодавство не передбачає інших санкцій до роботодавця за незаконну відмову, по-п'яте, вищевказане впливає на активність у захисті порушеного права, мотивацію витратити ресурси на судовий процес, а суди не застосовують навіть присудження виплати моральної шкоди або ж вона присуджується у невеликому розмірі.

Глава 3

Трудові права жінок

1. Незважаючи на досягнення українського законодавства у забезпеченні рівноправності чоловіків і жінок, фактично гендерна політика далека від реалізації, особливо щодо прав жінок у сфері зайнятості. Нерівність, як правило, виявляється у наданні роботодавцями переваги чоловікам у разі прийняття на роботу, збереженні робочого місця при скороченні штатів, нерівній заробітній платі.

2. За сучасних соціально-економічних умов, коли під час переходу до ринкової економіки спостерігається зміщення зайнятості до приватного сектора, роботодавці часто порушують права жінок, які мають малолітніх дітей. Це може виявлятися в залученні таких жінок до понаднормових робіт без додаткової оплати, а також у незаконних звільненнях. Мають місце і такі випадки, коли жінку, яка перебуває у відпустці по догляду за дитиною до трьох років, звільняють у зв'язку з невиходом на роботу впродовж більш як чотирьох місяців поспіль унаслідок тимчасової непрацездатності.

3. Наявні дискримінаційні норми в самому Кодексі законів про працю України. Одна з учасниць фоку-групи навела приклад зі свого досвіду, коли дочірнє підприємство європейської компанії після перевірки юристів, яку спрямував центральний офіс, змушена була звільнити всіх жінок, що працювали у нічний час, у зв'язку з тим, що це забороняється КЗпП України.⁴⁶ Всі працівниці були більш ніж задоволені умовами праці і робота в нічний час була їхнім вибором.

4. Основний законодавчий акт галузі – Кодекс законів про працю України - уже закладає підвалини для дискримінації, вказуючи на рівність прав жінок із чоловіками, таким чином прирівнюючи жінок до еталону – чоловіків.

5. Інший приклад наявності дискримінаційних норм – накладання штрафу на керівництво компанії у зв'язку з тим, що працівниця

⁴⁶ Фокус група була проведена ГО «Центр громадської адвокатури» у рамках проекту <http://www.cga.in.ua/index.php?itemid=1286>

компанії була направлена у закордонне відрядження в той час, як у неї дитина, якій на час відрядження ще не виповнилось три роки. Ці приклади вказують на патерналістську роль держави, в той час, як в цивілізованому світі трудові відносини все більше набирають договірного характеру.

6. Поки що держава не готова відійти від ролі постійного імперативного втручання у відносини працівника та роботодавця, вважаючи, що одразу роботодавець буде порушувати права працівника. В цьому є сенс, коли мова іде про соціально незахищені групи, водночас, до прикладу, із жінками виникає інша ситуація. Багато із них хочуть свої відносини із роботодавцем будувати на договірних засадах, тоді як законодавство цього не допускає. До прикладу, жінка не хоче використовувати повністю відпустку у зв'язку із вагітністю та пологами, ходячи на роботу до самих пологів, а використати тільки після пологів, водночас за законодавством вона або використовує її таким чином, як передбачено, або ж взагалі може не використовувати, і до прикладу, за домовленістю із роботодавцем «прикривати» це лікарняним.

7. Сексуальне домагання на місці праці також має місце. 10 з 10 випадків жертві не вдається довести вину роботодавця чи керівника, який/яка здійснюють насилля. В законодавство внесені зміни, якими встановлено презумпцію вини, тобто перекладання обов'язку доведення на відповідача, а не на позивача.

8. Було проведено опитування⁴⁷ щодо трудової дискримінації і порушення основних прав охорони праці, реалізації права на працю, забезпечення праці, безпеки праці і здорового виробничого середовища, та можливостей працювати за здібностями (з урахуванням умов праці, фізіологічних особливостей працюючих жінок. До опитування залучалось 506 жінок: 150 одиноких вагітних жінок, 203 одиноких жінок з маленькими дітьми, 37 жінок-інвалідів, 116 одиноких багатодітних матерів, які проживають в малих містах Рівненської області: Березне, Володимирець, Гощі, Демидівка, Дубно,

⁴⁷ Благодійна місія “Віра, Надія, Любов”. Результати опитування. <http://vnl.org.ua/?p=397>

Зарічне, Здолбунів, Корець, Кузніцовськ, Костопіль, Млинів, Остріг, Радивилів, Рокитне, Сарни, та в м.Рівне.

Отримані результати соціологічного дослідження свідчать про розповсюджену практику порушення прав жінки в побуті та на роботі. Основними формами є гендерна дискримінація, сексуальні домагання та порушення трудового законодавства. Фактично кожна жінка з опитаних в тій чи іншій мірі стикається чи стикалась в своєму професійному, сімейному та суспільному житті з нерівноправним ставленням до себе.

Під час проведення опитування відзначався високий рівень відмов мешканок міст до відповідей, через побоювання, що відповіді будуть застосовані проти них. За виключенням обласного центру в інших містах респондентам приходилось пояснювати значення слова дискримінація, що свідчить низький рівень обізнаності та культури в цьому питанні. Після надання пояснень респонденти більш охоче ішли на контакт, та позитивно ставились до питання про потребу підвищення знань в галузі трудового права, зокрема дотримання та захисту прав жінок. В переважній більшості, за результатами опитування, інтуїтивно чи частково усвідомлено, респонденти вважають основною причиною такої ситуації не недосконалість законодавчих актів, а їх неправильне виконання чи ігнорування. При цьому варто зазначити, що основними порушниками цих законів вважають представників влади, роботодавців, та працівників правоохоронних органів.

Найбільш поширені порушення прав жінок на працю:

1. Відсутність вакансій з високою оплатою праці для жінок;
2. Важкі умови праці;
3. небезпечні для здоров'я умови праці;
4. ненормований графік роботи та робочий день понад 12 годин;
5. Небажання роботодавців узаконювати трудові відносини найманими особами.
6. Відсутність соціального пакету, права на відпустку, лікарняні, і т.д.;

7. На жінок-інвалідів чиниться фізичний та моральний тиск зі сторони роботодавців.

8. Не враховується право жінок на відпочинок у зв'язку із вагітністю.

9. Жінок не мають можливості працювати за професійною орієнтацією.

10. Жінкам, які вагітні практично не можливо влаштуватися на гарно оплачувану роботу.

9. Трудове законодавство України дає жінкам право порушувати позови проти необгрунтованої відмови у прийнятті на роботу (ст. 184 КЗпП України).

10. У ст. 40 КЗпП України йдеться про те, що звільнення працівника за ініціативою роботодавця не допускається в період перебування працівника у відпустці, а звільнення жінок, які мають дітей віком до трьох років, забороняється, окрім випадків ліквідації підприємства. Утім, факти такої дискримінації не оприлюднюються, а постраждалі від цього жінки, як правило, не звертаються до профспілок на предмет надання їм допомоги у здійсненні своїх прав. Проте деякі з них звертаються до суду для вирішення даного питання для встановлення справедливості.

08.10.2012р. Соснівський районний суд м. Черкаси виніс рішення у справі №2-1089\12⁴⁸ за позовом ОСОБА_1 до УМВС України в Черкаській області про скасування наказу, поновлення на роботі, стягнення середнього заробітку та моральної шкоди.

Позивачка працювала в облуправлінні ДАІ на посаді бухгалтера спецмайданчика для тимчасового зберігання транспортних засобів, а з листопада 2010 року перебувала у відпустці по догляду за дитиною по досягненню нею трирічного віку. Наказом УМВС України в Черкаській області від 31.03.2012р. № 75 о/с її було звільнено з роботи за ст.40 п.1 КЗпП України.

Відповідно до загального правила, визначеного ст. 13 Конвенції Міжнародної організації праці № 158 про припинення трудових відносин з ініціативи підприємця 1982 року, коли роботодавець планує

⁴⁸ Рішення Соснівського районного суду м. Черкаси від 08.10.2012р. у справі №2-1089\12 знаходиться у Єдиному державному реєстрі судових рішень <http://www.revestr.court.gov.ua/Review/27258794>

припинення трудових відносин з причин економічного, технологічного, структурного або аналогічного плану, він:

а) своєчасно надає відповідним працівникам інформацію щодо цього питання, зокрема про причини передбачуваних звільнень, кількість і категорії працівників, яких це може торкнутись, та строк, протягом якого їх буде проведено;

б) якомога раніше надає можливість згідно з національним законодавством і практикою, відповідним працівникам провести консультації щодо заходів запобігання звільненням або зведення кількості їх до мінімуму у та заходів з пом'якшення несприятливих наслідків будь-якого звільнення для відповідних працівників, зокрема таких, як надання іншої роботи.

Пунктом 1 ч.1 ст. 40 КЗпП України передбачена можливість розірвання трудового договору власником або уповноваженим ним органом у разі змін в організації виробництва і праці, в тому числі ліквідації, реорганізації або перепрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників.

Крім того, розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу на підставі п. 1 ч.1 ст. 40 КЗпП України можливе лише у зв'язку з ліквідацією підприємства, установи, організації, що є юридичною особою, а не їх структурного підрозділу.

Із наданих суду доказів вбачається, що позивач була звільнена з роботи у зв'язку із ліквідацією спеціального майданчика для тимчасового зберігання транспортних засобів при УМВС, а не у зв'язку із ліквідацією юридичної особи, якою в данному випадку є УДАІ УМВС. А тому таке звільнення є незаконним.

Крім того, відповідно до положень ч.3 ст.184 КЗпП України, звільнення вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років (до шести років – ч.6 ст. 179 КЗпП України), одиноких матерів при наявності дитини віком до чотирнадцяти років або дитини-інваліда з ініціативи власника або уповноваженого ним органу не допускається, крім випадків повної ліквідації підприємства, установи,

організації, коли допускається звільнення з обов'язковим працевлаштуванням.

Суд вирішив позов задовольнити частково.

Визнати незаконним наказ від 31.03.2012р. № 75 о/с Управління Міністерства внутрішніх справ України в Черкаській області про звільнення ОСОБА_1. Поновити ОСОБА_1 на посаді бухгалтера спеціального майданчика для тимчасового зберігання транспортних засобів при УДАІ ГУМВС України в Черкаській області. Стягнути з Управління Міністерства внутрішніх справ України в Черкаській області на користь ОСОБА_1 2 000 (дві тисячі) гривень в рахунок відшкодування моральної шкоди.

27.02.2012 р. Шполянський районний суд Черкаської області виніс рішення у справі № 2323/625/2012⁴⁹ за позовом ОСОБА_3 до дошкільного навчального закладу №1 «Ялинка» м. Шполи про поновлення на роботі, третя особа Шполянська міськрада.

03.02. 2009 року наказом №12 позивачка була призначена на посаду бухгалтера – спеціаліста за строковим договором у ДНЗ № 1 «Ялинка» м. Шполи. Після закінчення строкового турдового договору з нею 27.05. 2011 р. ДНЗ №1 уклало з нею новий строковий договір на цю ж посаду до 01.10.2011 р.

Наказом № 57 від 03.10.2011 р. вона була звільнена із займаної посади у зв'язку із сплином терміну трудового договору. На день закінчення трудового договору 01.10.2011 р. вона була вагітна. Протягом 3-х місяців відповідач виплачував їй зарплату.

Звільнення вагітних жінок з ініціативи власника або уповноваженого ним органу не допускається, крім випадків ліквідації підприємства, установи, організації, коли допускається звільнення з обов'язковим працевлаштуванням. Обов'язкове працевлаштування вагітних жінок здійснюється також у випадках їх звільнення після закінчення строкового трудового договору. На період працевлаштування за ними зберігається середня заробітна плата, але не більше 3-х місяців з дня закінчення строкового договору.

⁴⁹ Рішення Шполянського районного суду Черкаської області від 27.02.2012 р. у справі № 2323/625/2012 провадження № 2/2323/67/2012 знаходиться у Єдиному державному реєстрі судових рішень <http://www.revestr.court.gov.ua/Review/22583117>

Роботодавець ДНЗ №1 «Ялинка» звільняючи позивачку ОСОБА_3 з роботи не виконав вимоги ст. 184 КЗпП України про її працевлаштування, обмежившись єдиним зверненням до Шполянського районного центру зайнятості №11 від 04.10. 2011 р.

Тому суд вирішив позов задовольнити, позивачку необхідно поновити на посаді бухгалтера – спеціаліста ДНЗ 1 «Ялинка» з 03.01. 2012 р. та стягти з відповідача на користь позивача понесені судові витрати – надання юридичної допомоги у загальній сумі 650 грн., що підтверджується угодою адвоката ОСОБА_2 з позивачкою, ордером та довідкою –розрахунком.

11. Разом з тим, 50% українських громадян вважають, що в нашому суспільстві існує гендерна нерівність, при цьому 62% кажуть, що порушуються саме права жінок. Найсерйозніші порушення прав жінок відбуваються у сімейному житті та на ринку праці. З фізичним, економічним, сексуальним чи психологічним насильством у сім'ї стикається 75% українок.

12. На ринку праці жінки потерпають від нижчої зарплати та відсутності представництва на більш високих посадах у державному та приватному секторах. За даними Державного комітету статистики України, середній рівень зарплати жінок у 2011 році становив лише 73% порівняно з зарплатою чоловіків.

13. Розвиток ринкової економіки в Україні, ймовірно, загострив гендерну проблему. Приватні роботодавці, враховуючи нинішню систему, часто вважають не вигідним брати на роботу жінку, яка має дітей або потенційно може стати матір'ю. Більшість пільг для працюючих жінок роботодавці розглядають як обтяжливі, що дедалі більше спричиняє посилення дискримінації.

14. Незважаючи на всі гарантії, що передбачені чинним законодавством України для забезпечення доступу до працевлаштування, найчастіше саме жінки стають жертвами скорочення штату, дискримінації при прийомі на роботу, нерівності в оплаті праці, великої кількості робіт, не оформлених офіційно, і нестабільних робочих умов, а також незаконних звільнень під час декретних відпусток. Приведене може бути наслідком укоріненої

думки, що основною задачею жінки є виключно домашня робота. Дослідження говорять про те, що не тільки жінкам з малолітніми дітьми відмовляють у працевлаштуванні, але й вся практика нерівної оплати праці жінок заснована на переконанні, що жінки є не основними годувальниками родин.

27.01.2012р. Роздільнянський районний суд Одеської області виніс рішення у справі № 2-936/11⁵⁰ за позовною заявою ОСОБА_1 до комунального підприємства «Гармонія» про поновлення на роботі стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу та відшкодування моральної шкоди.

Наказом КП «Гармонія» №23 від 27.07.2011 року ОСОБА_1 було звільнено з посади інженера по техніці безпеки за ст..40 п.1 КЗпП України у зв'язку зі скороченням штату працівників з 27.07.2011 року.

Відповідно до ст.184 КЗпП України звільнення вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років, одиноких матерів при наявності дитини віком до 14-ти років з ініціативи власника або уповноваженого ним органу не допускається, крім випадків повної ліквідації підприємства, коли допускається звільнення з обов'язковим працевлаштуванням.

Судом по справі встановлено, що ОСОБА_1 є інвалідом 2 групи, яка з 16.03.2011 року встановлена їй безстроково.

Крім цього позивачка є одинокою матір'ю, яка виховує дитину віком до 14 років, що підтверджується свідоцтвом про народження її сина ОСОБА_3, 06.02.2006 року та копією його актового запису про народження, в якому відомості про батька записані зі слів матері в порядку ст..135 СК України.

Також згідно довідки Роздільнянської ЦРЛ від 26.07.2011 року на час звільнення ОСОБА_1 знаходилась в стані вагітності.

Таким чином, адміністрація підприємства, звільняючи ОСОБА_ порушила вимоги ст.184 КЗпП України.

Відповідно до ст.235 КЗпП України у разі звільнення працівника без законної підстави, працівник повинен бути судом поновлений на роботі.

⁵⁰ Рішення Роздільнянського районного суду Одеської області від 27.01.2012р. у справі № 2-936/11 знаходиться у Єдиному державному реєстрі судових рішень <http://www.revestr.court.gov.ua/Review/21119833>

Відповідно до ч.2 ст.233 КЗпП України при винесенні рішення про поновлення на роботі орган, який розглядає трудовий спір одночасно приймає рішення про виплату працівникові середнього заробітку за час вимушеного прогулу або різниці в заробітку за час виконання нижчеоплачуваної роботи.

Оскільки ОСОБА_1 суд поновлює на роботі, то і підлягають задоволенню і її вимоги про стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу.

Згідно довідки Роздільнянської ЦРЛ ОСОБА_1 перебувала в допологовій відпустці з 26 листопада 2011 року, 17.01.2012 року народила дитину, а тому середній заробіток за час вимушеного прогулу належить стягнути з відповідача за період з 27.07.2011 року по 25 листопада 2011 року.

Кількість днів вимушеного прогулу складає – 121 день.

Таким чином з відповідача на користь ОСОБА_1 належить стягнути в рахунок оплати часу вимушеного прогулу з 27.07.2011 року по 25.11.2011 року 1170 грн.

Суд вважає, що в задоволенні позову в частині стягнення моральної шкоди належить відмовити. Тому суд вирішив позов задоволити частково.

15. В лютому-березні 2014 року відповідно до плану тематичних перевірок територіальними органами Держпраці України⁵¹ проведено перевірки додержання законодавства про працю жінок на 1 тис. 635 підприємствах, на яких станом на день перевірки працювало 51 тис. 428 жінок.

16. Відповідно до статті 176 Кодексу законів про працю України залучення до робіт у нічний час, до надурочних робіт і робіт у вихідні дні і направлення у відрядження вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років, не допускається. При цьому навіть згода жінки працювати у нічний час не звільняє роботодавця від відповідальності за порушення цієї статті.⁵² Аналіз законодавства України свідчить, що воно наразі містить ряд антидискримінаційних положень і створює певні передумови для рівноправності. Водночас,

⁵¹ Державна інспекція України з питань праці. <http://dpu.gov.ua/Lists/news/DispFormTrue.aspx?ID=487>

⁵² Державна інспекція з питань праці <http://dpu.gov.ua/Lists/news/DispFormTrue.aspx?ID=471>

експертні оцінки свідчать, що реальна ситуація в Україні значно відрізняється від офіційно задекларованої, незважаючи на ратифікацію Україною численних міжнародних документів і наявність правової бази.

Глава 4

Працевлаштування вимушених переселенців

1. Згідно з даними Управління Верховного комісара у справах біженців в Україні та Міжвідомчого координаційного штабу з питань соціального забезпечення громадян України, які переміщуються з районів проведення антитерористичної операції та тимчасово окупованої території, станом на 1 серпня 2014 року 97 573 громадян зафіксовано із Сходу та 14079 із Криму.⁵³

2. Кількість внутрішніх переселенців становить 464 тис. 698 осіб, передає прес-служба ДСНС.⁵⁴

3. За період із 1 березня по кінець жовтня 2014 року до центрів зайнятості звернулися за сприянням у працевлаштуванні 21 тис. осіб з числа мешканців АР Крим, м. Севастополя, Донецької та Луганської областей. Із них статус зареєстрованого безробітного отримали 12,2 тис., допомогу по безробіттю держава виплачує 7,8 тис. осіб.⁵⁵

4. Найбільше мешканців АР Крим, м. Севастополя, Донецької та Луганської областей звернулося до центрів зайнятості м. Києва (2,1 тис. осіб), Харківської (2,0 тис. осіб), Донецької (2,2 тис. осіб), Запорізької (2,2 тис. осіб) та Дніпропетровської (2,2 тис. осіб) областей.

5. За направленням державної служби зайнятості працевлаштувалися 3,9 тис. осіб з числа мешканців АР Крим, м. Севастополя, Донецької та Луганської областей.

6. 379 зареєстрованих безробітних з числа вимушених переселенців проходять професійне навчання під замовлення

⁵³ Карта біженців із Сходу і Криму

<http://www.slovoidilo.ua/uploads/news/4e320115c881f359f7207363c2b689da.png>

⁵⁴ Прес-служба ДСНС <http://www.5.ua/ukrajina/ekonomika/item/387108-minsotspolityky-hotovo-pratsevlashtuvaty-50-4-tys-pereselentsiv-z-krymu-ta-donbasu>

⁵⁵ УКРІНФОРМ

http://www.ukrinform.ua/ukr/news/dergavna_slugba_zaynyatosti_gotova_dopomagati_kognomu_pereselentsyu_yuriy_harchenko_1988260

роботодавців, понад 600 – були залучені до громадських робіт та інших робіт тимчасового характеру.⁵⁶

7. Різні органи влади були залучені до вирішення проблемних питань із реалізацією прав вимушених переселенців у сфері трудових відносин. Хоча ці дії здійснювались не досить зкоординовано, і в «ручному режимі».

8. Так Міністерство соціальної політики та Міністерство освіти і науки звертало увагу керівників органів державної служби зайнятості та місцевих органів управління освітою на необхідність здійснення напередодні нового навчального року невідкладних і скоординованих дій для забезпечення працевлаштування вчителів загальноосвітніх шкіл та вихователів дошкільних навчальних закладів, які звертаються в пошуках роботи і не мають можливості надати відповідні документи для оформлення трудових відносин (паспорт громадянина України, облікова картка платника податків, диплом про освіту, трудова книжка, медична книжка, атестаційний лист або наказ про присвоєння кваліфікаційної категорії або педагогічного звання). У зв'язку з цим центрам зайнятості рекомендовано оперативно налагодити з місцевими органами управління освітою обмін інформацією в режимі онлайн про актуальні вакансії та претендентів на їх заміщення, а також з координаційними центрами, які надають допомогу вимушено переселеним громадянам, про кількість осіб з числа переселенців, які можуть бути працевлаштовані в загальноосвітні та дошкільні навчальні заклади.⁵⁷

9. Мінсоцполітики спланувало врегулювати нормативні положення, щодо видачі дублікатів трудових книжок за новим місцем роботи у разі відсутності трудової книжки у працівника у зв'язку з виникненням надзвичайної ситуації або проведенням АТО. Для цього Мінсоцполітики розробило проект наказу «Про внесення зміни до Інструкції про порядок ведення трудових книжок працівників».⁵⁸

⁵⁶ Урядовий портал

http://www.kmu.gov.ua/control/uk/publish/article?art_id=247741794&cat_id=244277212

⁵⁷ Спільний лист Міністерства освіти і науки та Міністерства соціальної політики № 1/12-5698, 9209/0/14-14/21 від 15.08.2014

⁵⁸ Міністерство соціальної політики України

http://www.mlsp.gov.ua/labour/control/uk/publish/article?art_id=165642&cat_id=102036

10. Кабінет Міністрів України прийняв постанову від 01.10.2014 року № 509 "Про облік осіб, які переміщуються з тимчасово окупованої території України та районів проведення антитерористичної операції" та № 505 "Про надання щомісячної адресної допомоги особам, які переміщуються з тимчасово окупованої території України та районів проведення антитерористичної операції, для покриття витрат на проживання, в тому числі на оплату житлово-комунальних послуг".

11. Станом на 15 вересня, 21 центр зайнятості Донецької області та 14 центрів зайнятості Луганської області поінформували, що мають можливість здійснювати виплату матеріального забезпечення на випадок безробіття.⁵⁹

12. За даними регіональних центрів зайнятості, з 1 березня по 16 вересня 2014 р. з АР Крим, Донецької та Луганської областей виїхали і були тимчасово розміщені в інших регіонах України 139,3 тис. осіб працездатного віку. Однак офіційно зареєструвались як безробітні лише 12,7 тис. осіб.

13. Всі інші 126,6 тисячі не готові були приступити до роботи. Причини на це у всіх різні. 48 тис. осіб, або майже 40%, не припинили трудової діяльності за місцем проживання. 44 тис. осіб, або 35%, - змушені були доглядати за дітьми, хворими тощо.

14. 16 тис. осіб, або 13%, - припускали незабаром повернутися до місця постійного проживання і не бажали шукати роботу в інших регіонах. У 15 тис. осіб, або 12%, - були відсутні необхідні документи, і вони, у відповідності з встановленим законодавством порядком, могли отримувати тільки інформаційно-консультаційні послуги без офіційної реєстрації (взяття на облік) у центрах зайнятості».⁶⁰

15. Громадяни, які вимушено переїжджають з Криму, Донецької та Луганської областей до інших регіонів України на тимчасове проживання, можуть стати на облік до Державної служби зайнятості, пред'явивши лише одне посвідчення особи. Сьогодні переселенцям можуть запропонувати 50,4 тис. вакансій. Найбільша їх кількість сконцентрована у м. Києві (7,3 тис. вакансій, з числа переселенців

⁵⁹ Державна служба зайнятості http://www.dcz.gov.ua/control/uk/publish/article?art_id=332149

⁶⁰ <http://for-ua.com/article/1062061>

щодо працевлаштування звернулося 314 громадян), Дніпропетровській (7,5 тис. вакансій – звернулося 117 переселенців), Харківській (2,7 тис. вакансій – звернулося 74 переселенця) та Київській (2,4 тис. вакансій – звернулося 77 переселенців) областях. Про це 23 червня журналістам заявила Міністр соціальної політики Людмила Денісова.

15. Третина переселенців працездатного віку (76 тис. осіб) зосереджена в трьох регіонах, які межують із зоною АТО (Дніпропетровська, Запорізька та Харківська області). Переміщені особи працездатного віку також розміщуються і в самих регіонах, де проводиться АТО. Так, у Донецькій області – 15% (29 тис. осіб) та в Луганській – 14 тис. осіб, або 7%.

16. 2890 переселенців з Донецької та Луганської областей працевлаштовані Держцентру зайнятості станом на 22 жовтня 2014 року.

17. Зростає кількість судових позовів та судових наказів за їх результатами розгляду в Південно-Східних областях України у зв'язку із воєнними подіями та подіями в Криму. Ще в період напруженої ситуації і подіями на Майдані державні підприємства почали затримувати заробітну плату, та працівники звертались до судів із заявами про нараховану, але не виплачену заробітну плату. Уже в період антитерористичних акцій у Східних областях також подаються заяви про видачу наказу щодо нарахованої, але не виплаченої заробітної плати. Очевидним є те, що підприємства не будуть спроможні забезпечити відповідні виплати на цих територіях.

⁶¹

18. Приблизно 39 985 суб'єктів малого і середнього бізнесу у Донецькій і Луганській областях припинили свою діяльність через бойові дії. За даними Уряду - це безпосередньо вплинуло на 54% підприємців регіону, внаслідок чого багато людей втратили роботу.

⁶¹ Судовий наказ Малиновського районного суду м.Одеси від 8 лютого 2014 року у справі №521/1448/14-ц за заявою про видачу судового наказу за вимогою про стягнення з Державного підприємства СКБ «Молнія» нарахованої, але не виплаченої заробітної плати. <http://www.revestr.court.gov.ua/Review/37037569>, судовий наказ того ж суду від 7 лютого 2014 р. у справі № 521/1349/14-ц.

Через знищення промислових компаній і шахт 42 без роботи лишилися більш ніж 30 000 жителів Донбасу.

19. Україна виявилась неготовою до внутрішньої міграції, й уряд спирається на підтримку місцевої влади і громадськості для допомоги переселенцям. Серед ключових проблем, з якими стикаються переселенці – поновлення й оформлення документів, працевлаштування, житло. Про це говорять представники ООН й офісу уповноваженого Верховної Ради України з прав людини. Самі ж переселенці і волонтери нарікають на відсутність законодавства, а відтак і координації між різними установами, які відповідають за розв'язання названих вище проблем.⁶²

⁶² Радіо Свобода <http://www.radiosvoboda.org/content/article/26565000.html>

Глава 5

Права освітян⁶³

1. Недостатнє фінансування шкіл може часом переростати у відверте порушення норм українського законодавства. До таких порушень, зокрема, відноситься проблема з оплатою праці педагогів, які заміняють своїх колег, а також в кінці цього року у зв'язку з низьким фінансуванням може скластися ситуація, що вчителів будуть змушувати писати заяви про надання відпустки без збереження заробітної плати.

2. Зменшення кількості учнів в класах призводить до закриття шкіл, у зв'язку з чим багато педагогів залишаються без роботи. В даних випадках відбувається реорганізація шкіл без згоди громади, хоча таке питання повинно виноситись на обговорення територіальної громади. Це має місце тому, що часто громаду представляє сільський голова, який підписує згоду на реорганізацію (закриття) школи без належного повідомлення мешканців відповідного населеного пункту і в кінцевому результаті школу ставлять перед фактом закриття. Мешканцям аргументують таке рішення тим, що для їхніх дітей буде забезпечуватись шкільний автобус, який довозитиме їх до школи в сусіднє село, що там дітям зможуть забезпечити якіснішу освіту та відповідно будуть класи, у яких більша кількість учнів. Однак, в даний момент ніхто не думає про вчителів, які залишаються без роботи і не можуть себе в подальшому реалізувати.

3. Черговою проблемою, з якою стикнулися освітяни, було запровадження кредитно-модульної системи, однак на даний час ця проблема не стоїть вже так гостро як раніше, оскільки тепер вчителям потрібно проходити атестацію лише раз на рік. Вчителі, які не пройшли атестацію, не можуть бути допущені до роботи і з ними розривається трудовий договір.

⁶³ У розділі використані узагальнення роботи гарячої лінії, звернень до юристів програми «Поради освітянам з правових питань» (www.lawngo.net), що адмініструється ГО «Центр громадської адвокатури» протягом двох років та започаткована за підтримки Освітньої програми Міжнародного фонду «Відродження».

Крім того, до 1999 року в дитячі садочки вихователями йшли працювати вчителі, які не мали спеціальної дошкільної освіти, однак за новим положенням така освіта у вихователя повинна бути, і тому зараз складається така ситуація, що вони працюють до першої атестації, а потім повинні бути звільнені, оскільки не мають відповідної освіти. Однак, були випадки, коли допускали людей до роботи до наступної атестації, і вона йшла навчатися для отримання необхідної спеціальності.

3. При укладенні контракту відсутні в ньому додаткові норми та гарантії для працівника бюджетної сфери. Відповідно до норм законодавства контракт повинен укладатися тоді, коли працівнику гарантуються певні додаткові норми та гарантії роботи, а також заохочення, однак у сфері освіти таких додаткових гарантій немає, оскільки має місце фінансування з державного бюджету, запропонувати якихось заохочень для працівника роботодавець не може.

4. Контракти повинні укладатися лише за заявою особи, однак дуже часто така заява написана під тиском. Крім того, контракт є законним способом для роботодавця звільнити працівника після закінченні терміну контракту.

5. Роботодавець часто не повідомляє працівника про завершення дії контракту та необхідність його переукласти, відповідно, працівник також не звертається з такою ініціативою. В даному випадку строк контракту закінчується, а працівник продовжує працювати, хоча контракт з ним не переуклали. До контракту не застосовується норма трудового законодавства про те, що у випадку фактичного продовження роботи такий договір вважається безстроковим. У випадку з контрактом його необхідно кожного разу переукладати. І тому продовження такої роботи є неправомірним.

6. Що стосується проблем при наданні відпусток, то в даній сфері не виникає багато порушень. Однак, як вказувалось вище,

проблема може полягати у примушуванні працівників писати заяви на отримання відпустки без збереження заробітної плати.⁶⁴

7. Виникають труднощі з наданням соціальних відпусток, а саме додаткової відпустки для працівників, які мають дітей. Відповідно до Закону України «Про відпустки»⁶⁵ така відпустка має надаватися не менше 10 днів, а у окремих випадках 17 днів. Однак директори шкіл надають лише три дні такої відпустки, щоб не вийти за межі 59 календарних днів, тобто за максимальну величину щорічної та додаткової відпусток, який вказано в законодавстві. Проте даний вид відпусток повинен надаватися в повному обсязі, оскільки в законодавстві вказано, що така відпустка надається не залежно від загальної кількості днів щорічної та додаткової відпусток.

8. Ще однією проблемою в даній категорії є те, що не завжди складається графік відпусток для працівників, хоча законодавством передбачено такий обов'язок.

7. Що стосується сфери оплати праці педагогів, то проблема виникає при замінах, про що вже зазначалося вище. Крім того, раніше виникала проблема з тим, що за всіма предметами, які викладає вчитель, він має пройти атестацію, оскільки якщо він не пройшов відповідну атестацію, то йому могли не оплатити кошти за уроки.

8. Щодо питання, яке стосувалося порушень прав при звільненні працівників, то в основному фінансова сторона даного питання, тобто сума коштів при розрахунку, заповнення трудових книжок, та здійснення інших виплат запитань не викликає, однак сама процедура та підстави звільнення особи з роботи не рідко є неправомірними. На роботі залишаються працювати особи пенсійного віку, з іншого боку, молоді фахівці не можуть працевлаштуватись, невелика кількість випускників хоче працювати у невеликих населених пунктах, помітною є пасивність держави у реформуванні сфери, яка є під її опікою.

⁶⁴ Відправлення у відпустки без збереження заробітної плати.

http://zaxid.net/news/showNews.do?lvivska_meriya_zaklikala_osvityan_yti_u_vidpustki_za_vlasniy_rahunok&objectId=1320725, <http://www.0352.ua/news/422018>, <http://osvita.ua/school/news/28425/>, <http://www.gorod.cn.ua/news/gorod-i-region/57786-v-usih-raionah-pracivniki-osviti-dobrovilno-primusovo-ishli-u-vidpustku-bez-zberezhennja-zarplati.html>

⁶⁵ Закон України «Про відпустки» від 15.11.1996 р. <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80/page>

9. Практично не виконуються ст.57 та ст.61 Закону України «Про освіту»⁶⁶, а також ст.44 Закону України «Про професійні спілки їх права, та гарантії діяльності»⁶⁷. Проблемою також є те, що в ст. 57 Закону України «Про освіту» міститься практично «мертва» норма, яка передбачає забезпечення педагогічним працівникам, які працюють у сільській місцевості і селищах міського типу, а також пенсіонерам, які раніше працювали педагогічними працівниками, в цих населених пунктах і проживають в них, безплатного користування житлом з опаленням і освітленням у межах встановлених норм. Як висловилися учасники з сільської місцевості виконати таку норму в сучасних умовах практично не можливо, оскільки на балансі в сільських рад немає будинків, які б могли б використовуватися для проживання (є позитивні одиничні випадки). Також сільським педагогам, які проживають за межами населеного пункту, де знаходиться школа, в якій вони працюють, не повертають жодних коштів за проїзд до місця роботи і назад, хоча за словами директорів шкіл таке відшкодування повинно було б бути. Крім того, проблема виникає з виплатою щорічної грошової винагороди в розмірі до одного посадового окладу за сумлінну працю, зразкове виконання посадових обов'язків. Таку винагороду в деяких районах платять у розмірі 10% або взагалі не виплачують.

10. Не виникає жодних проблем з виплатою надбавок за вислугу років для педагогів. З іншого боку, існує проблема з тим, що не всі вчителі ознайомлені з нормою законодавства, яка передбачає, що виплата допомоги на оздоровлення виплачується лише якщо особа йде у щорічну відпустку. Якщо ж вона отримує компенсацію за відпустку, то така допомога на оздоровлення не виплачується.

11. Педагоги є досить миролюбними і намагаються вирішити свої питання в колективі, не виходячи за межі школи та не звертаючись до професійних юристів. Тенденція звернення вчителів за захистом своїх прав до суду є вкрай малою. За словами представників профспілки, до них часто звертаються вчителі за захистом, як з сільської місцевості,

⁶⁶ Закон України «Про освіту» від 23.05.1991р. <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1060-12>

⁶⁷ Закон України «Про професійні спілки їх права, та гарантії діяльності» від 15.09.1999р. <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1045-14>

так і з міської. Звернення до суду є досить коштовною справою, не всі вчителі можуть собі це дозволити у зв'язку з недостатніми фінансовими можливостями.

12. Дуже часто вчителі були прийняті на роботу на повне навантаження, однак деякі з них працюють при неповному навантаженні, були випадки, що вони писали таку заяву на рік. Наказ при цьому не видається і таку заяву особа пише лише на певний термін. Це так звана «домовленість» між директором та педагогами.

26.12.2011р. Галицький районний суд м.Львова виніс рішення по справі № 2-537 2011 рік⁶⁸ за позовом ОСОБА_1 до Львівської державної дитячої музичної школи №6, ОСОБА_2 про скасування наказу про накладення дисциплінарного стягнення, поновлення на роботі, стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу, скасування наказу про зменшення педагогічного навантаження, стягнення втрати заробітної плати у зв'язку із зменшенням педагогічного навантаження, стягнення моральної шкоди,

З 1995 р. працює викладачем сопілки та гітари у Львівській державній дитячій музичній школі №6. Трудовий договір був укладений з нею з врахуванням повного педагогічного навантаження, відповідно до п.1 ст.22 Закону України «Про позашкільну освіту». На підставі наказу №45 від 01.09.2010 року їй затверджено педагогічне навантаження у розмірі 24 години на місяць, що складає 33% від гарантованого Законом України «Про позашкільну освіту». Отже їй без її згоди, без згоди профспілкового комітету, в порушення п.2 ст.22 Закону України «Про позашкільну освіту» погіршили умови праці. Крім того, вона була попереджена директором, що у випадку з її незгодою зі змінами умов праці трудовий договір буде припинено. Наказом №82-к від 02.09.2010 року вона звільнена з роботи з 03.09.2010 року в зв'язку з відмовою від продовження роботи внаслідок зміни істотних умов праці на підставі п.6 ст.36 КЗпП України.

⁶⁸ Рішення Галицького районного суду м.Львова від 26.12.2011р. у справі № 2-537 2011 рік знаходиться у Єдиному державному реєстрі судових рішень <http://www.revestr.court.gov.ua/Review/20315410>

Відповідно до ст.32 КЗпП України, у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці допускається зміна істотних умов праці при продовженні роботи за тією ж спеціальністю, кваліфікацією чи посадою. Про зміну істотних умов праці - систем та розмірів оплати праці, пільг, режиму роботи, встановлення або скасування неповного робочого часу, суміщення професій, зміну розрядів і найменування посад та інших - працівник повинен бути повідомлений не пізніше ніж за два місяці.

Якщо колишні істотні умови праці не може бути збережено, а працівник не згоден на продовження роботи в нових умовах, то трудовий договір припиняється за пунктом 6 статті 36 цього Кодексу.

Як вбачається з заяв ОСОБА_3, що знаходяться в матеріалах справи, остання згоди на зменшення її педагогічного навантаження не давала.

Відповідно до ч.1 ст.22 Закону України «Про позашкільну освіту», норма годин на одну тарифну ставку керівників гуртків, секцій, студій, клубів, творчих об'єднань позашкільного навчального закладу незалежно від підпорядкування, типу і форми власності, а також педагогічних працівників початкових спеціалізованих мистецьких навчальних закладів (шкіл естетичного виховання) становить 18 навчальних годин на тиждень.

Відповідно до положень ст.ст.32,103,252 КЗпП України, зміна умов трудового договору, оплати праці, допускається лише за попередньою згодою працівника, а у випадку з позивачкою, ще й за згодою виборного профспілкового органу, членом якого вона є.

Припинення трудового договору за п.6 ст.36 КЗпП України при відмові працівника від продовження роботи зі зміненими істотними умовами праці може бути визнане обґрунтованим, якщо зміна істотних умов праці при провадженні роботи за тією ж спеціальністю, кваліфікацією чи посадою викликана змінами в організації виробництва і праці (раціоналізацією робочих місць, введенням нових форм організації праці, у тому числі перехід на

бригадну форму організації праці, і, навпаки, впровадженням передових методів, технологій тощо).

Проте в даному випадку суд приходять до висновку, що зміни в організації виробництва і праці в Львівській державній дитячій музичній школі №6 не відбулися, жодної виробничої необхідності зміни педагогічного навантаження не було, оскільки при аналізі книг педагогічного навантаження встановлено наявність як в 2009 році так і в 2010 році вільних (вакантних) педагогічних годин понад ставку.

Відповідно до протоколу засідання [ПК](#) ВПОН ЛДДМШ №6 від 29.11.2010 року, відмовлено у наданні згоди на зміну істотних умов праці ОСОБА_3 та її звільнення із займаної посади у зв'язку з відмовою від продовження роботи внаслідок зміни істотних умов праці.

Аналогічне рішення прийнято і Радою ВПОН м.Львова 09.12.2010 року.

Враховуючи вищенаведене, суд приходять до висновку, що за таких обставин оскаржувані накази №45 від 01.09.2010 року та «82-к від 02.09.2010 року слід скасувати, поновити ОСОБА_3 на роботі на посаді викладача сопілки та гітари Львівської державної дитячої музичної школи №6 на умовах педагогічного навантаження обсягом 1,19 ставки та виплатити ОСОБА_3 середній заробіток за час вимушеного прогулу, що становить 41389 гривень 68 копійок. В задоволенні решти вимог відмовлено.

12. Відсутнім є забезпечення вчителів із всіх предметів (наприклад в сільській місцевості), де педагоги змушені додатково навчатися на інші спеціальності, оскільки не мають права працювати без спеціального фаху.

Узагальнений огляд

Впродовж 2014 року громадською організацією «Центр громадської адвокатури» у рамках проекту «Моніторинг дотримання трудових прав в Україні» здійснювалось дослідження стану дотримання прав у трудовій сфері.

Проект реалізовано та звіт за підсумками підготовлено за підтримки Програми розвитку ООН (ПРООН) та Міністерства закордонних справ Данії.

Джерелами інформації стали дослідження експертами доступних джерел інформації, в тому числі судових рішень в Єдиному державному реєстрі судових рішень, аналітичних матеріалів, статистичних звітів, проведення фокус-групових досліджень із зацікавленими сторонами (роботодавцями, професійними спілками, іншими громадськими організаціями, які працюють у сфері надання консультацій у трудових питаннях), консультації із ними, проведення публічних обговорень.

Структура звіту складається із двох частин: загальної та спеціальної. У загальній частині розглядаються проблеми дотримання та реалізації трудових прав незалежно від певної специфіки сфери, професії, належності до певної групи. У спеціальній розглядаються особливості праці осіб із інвалідністю, трудових прав молоді та осіб похилого віку, праці жінок, трудових прав освітян, працевлаштування вимушених переселенців.

Загальні питання дотримання та реалізації трудових прав

У звіті подана інформація, яка стосується права на працю, працевлаштування, оплати праці, відпочинку, відпусток, здорових, безпечних, належних умов праці, звільнення, а також механізмів захисту трудових прав.

Право на працю, працевлаштування

Станом на перше півріччя 2014 року за статистичними даними кожен четвертий українець не працює (офіційно не працевлаштований).

З огляду на ситуацію в країні ця кількість стрімко зростає, оскільки підприємства у Донецькій та Луганській області майже не працюють. Зросла кількість внутрішніх переселенців із Автономної Республіки Крим, м.Севастополя, Донецької та Луганської областей. До прикладу, за період з 1 березня по кінець жовтня 2014 року до центрів зайнятості звернулись за сприянням у працевлаштуванні 21 тис. мешканців із цих територій. Загальна кількість переселенців становить близько 500 тисяч осіб.

Проте у структурі офіційного безробіття не можна сказати, що населення не виконує чи надає певні послуги взагалі. До прикладу, це може бути виконання тієї ж роботи, але без оформлення трудового договору, за договором із фізичною особою-підприємцем.

Найбільш розповсюдженими встановлене ними органами влади випадками порушення трудових прав в цій сфері, до прикладу, у фізичних осіб-підприємців, є саме не укладення трудових договорів.

Також роботодавець може замінити трудові відносини цивільно-правовими договорами, оскільки останній є більш гнучким у побудові відносин. У такому разі він потрапляє під менший обсяг нагляду з боку органів державної влади у сфері трудового законодавства.

У сфері громадського харчування, мережах супермаркетів, де має місце некваліфікована праця, залучення молоді до роботи, відносини можуть будуватись на «випробовуванні», коли під виглядом офіційного оформлення, що пропонується в оголошеннях про прийом на роботу, використовується випробовування без оформлення будь-яких відносин.

Необгрунтована відмова у прийнятті на роботу не допускається відповідно до статті 22 Кодексу законів про працю (далі – КЗпП). У судовій практиці мають місце успішні оскарження відмов у прийнятті на роботу, найчастіше мотивацією яких є відсутність вакантних місць.

Водночас, як правило, суд визнає дії роботодавця не законними. Жодної іншої відповідальності не передбачено, таке визнання не тягне за собою будь-яких не сприятливих наслідків для того, хто його порушив. При цьому громадянин, права якого порушено, витрачає зусилля і ресурси для подання і підтримання позовних вимог у суді. Дуже рідко мають місце задоволення вимог про моральну шкоду, або ж якщо такі наявні, то обсяг задоволення є дуже невеликим (500-1000 гривень).

Оплата праці

Гендерна специфіка обумовлює більшу кількість оплачуваного робочого часу у чоловіків, відповідно, зберігаються тенденції у різних розмірах оплати праці жінок та чоловіків. Окремі категорії жінок, до прикладу, взагалі не можуть бути залучені до зайнятості із використанням на умовах відрядної оплати праці.

За статистичними даними розмір середньої заробітної плати поступово зростає, також відповідно до законодавчих нормативів зростає розмір мінімальної заробітної плати.

Проте сам підхід до визначення нормативів мінімальної заробітної плати, прожиткового мінімуму давно є застарілим та не відображає реальні потреби для забезпечення нормального функціонування організму людини, збереження його здоров'я набору продуктів харчування, мінімального набору непродовольчих товарів, набору послуг, які необхідні для задоволення основних соціальних і культурних потреб особистості. Останні складають так званий «споживчий кошик». Він визначається відповідно до Методики, яка затверджена Наказом Міністерства праці та соціальної політики України, Державного комітету статистики України від 17.05.2000 р. №109/95/157.

Експерти зазначають, що нормативи потрібно переглянути (до прикладу, включити новітні засоби зв'язку) та збільшити на 20-25 % (норми споживання продуктів, норми непродовольчих товарів,

послуг). Нормативи не переглядалися взагалі, що є порушенням статті 3 Закону «Про прожитковий мінімум».

В структурі порушень у сфері оплати праці найчастіше мають місце: затримання виплати зарплати, зарплата «у конверті», виплата не у повному обсязі без пояснень, необґрунтовані зняття премій, не надання інформації про структуру зарплати, неоплата надурочних робіт.

Фактично не виконуваними на сьогодні є положення колективних договорів, які прийняті на підприємствах, у частині погоджених компенсаційних виплат, доплат.

З початку року та з посиленням напруги у Південно-Східних областях зростає кількість судових позовів та рішень за їх результатами щодо невиконання заробітної плати, зупинено роботу більшості підприємств. Питання про можливість виконання таких судових рішень (наказів) є також спірним.

Відпочинок, відпустки

Поширеною практикою є компенсація відпустки грошима, а також взагалі не надання відпустки. Очевидним є те, що працівники побоюються втратити роботу, а тому на умови роботодавця, який зацікавлений у безперебійній роботі усіх ділянок підприємства, погоджуються.

В законодавстві відсутні правові приписи захисту працівників на відпуску у випадку порушення. Хоча існує система органів влади у сфері нагляду за додержанням законодавства про відпустки, працівник самостійно здійснює заходи щодо захисту свого права уже, як правило, при оскарженні звільнення чи боргу по оплаті праці після припинення відносин із роботодавцем.

Відповідно до Закону «Про відпустки» передбачено обов'язок роботодавця під час складання графіку відпусток враховувати особисті інтереси працівників та можливості для відпочинку, проте це не безумовний обов'язок, оскільки це є балансом інтересів виробництва, інших осіб, також участь в цьому бере профспівкова

організація. Існують «пільгові» категорії, наприклад, ветерани праці, діти війни та інші. Таким чином, свого часу народні депутати, працюючи на певний «електорат» замість реальній гарантій цим категоріям перекладали на плечі приватного сектору публічні зобов'язання держави.

Здорові, безпечні, належні умови праці

Найбільш ризиковими за економічними видами діяльності є промисловість (77,4 %), транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність (15,9 %), сільське господарство, мисливство та надання пов'язаних із ними послуг (3,1 %).

Чинним законодавством передбачено, що на усіх підприємствах, установах, організаціях створюються безпечні і нешкідливі умови праці. Цілою низкою нормативно-правових актів регулюється ця сфера, встановлені нормативи, вимоги, комплекси заходів, система нагляду за дотриманням.

Проте прогнозування та впровадження таких комплексних заходів щодо забезпечення належних умов праці на підприємстві, установі, організації здійснюється не для працівника, а для того, щоб в органів нагляду не було «показників» для застосування санкцій під час перевірок або їх мінімізувати. Таким чином, в центрі цієї діяльності не стоїть людина та її здоров'я, безпека.

Окрім того, фінансування таких заходів здійснюється здебільшого за залишковим принципом, адже більше «інвестування» підприємство, установа, організація змушена здійснювати в фонди обов'язкового страхування (якщо уже станеться випадок, щоб покрити витрати) замість того, щоб планувати і впроваджувати умови для збереження здоров'я ще працюючого.

«Система» заходів, як правило у більшості здійснюється формально, за старими інструкціями, у разі виникнення проблем – застосовуються дисциплінарні стягнення до призначених відповідальних осіб з питань охорони праці на підприємстві.

Натомість відповідальність за створення умов і усунення порушень мала б покладатись на роботодавця.

Звільнення

Відповідно до статистичних даних найбільша кількість зареєстрованих безробітних наявна з причин звільнених за угодою сторін або ж за власним бажанням (поруч із змінами в організації виробництва та військовослужбовців, звільнених за скороченням чисельності або штату без права на пенсію, завершенням строку договору, з інших причин) і становить 60 % від загальної кількості.

В сьгоднішніх умовах багато підприємств намагаються досягнути економічного балансу через скорочення штату працівників, переведення їх на неповний робочий час, зниження зарплати або виплати у конвертах. Звільнення здійснюються із порушенням вимог чинного законодавства.

Механізми захисту трудових прав

Чинним законодавством передбачено низку механізмів захисту прав, у тому числі трудових.

Також збережено у Кодексі законів про працю механізм позасудового захисту трудових прав, що здійснюється через так звану комісію по трудових спорах на підприємстві, в установі, організації (за винятком деяких категорій спорів, що можуть розглядатись тільки судом). Водночас такий спосіб втрачає свою актуальність, у працівника відповідно до Конституції є можливість безпосереднього звернення до суду, що і застосовується у більшості випадках, адже у комісії індивідуальне питання спору із роботодавцем втрачає свій персональний характер конфлікту.

Робота контрольно-наглядових органів здебільшого зосереджена на застосуванні адміністративної відповідальності. Ефективність забезпечення законодавства у сфері трудових відносин такими

способами не є ефективною, і найчастіше створює тиск на осіб, які здійснюють підприємництво.

За статистикою з 1,1 тис. матеріалів перевірок, які передані правоохоронним органам як такі, в яких вбачаються ознаки злочинів, що стосуються трудових відносин, 64 направлено до суду для прийняття рішення, 6 посадових осіб притягнуто до кримінальної відповідальності.

Хоча законодавством передбачено чималу кількість гарантій для участі професійних спілок у захисті трудових прав, на практиці вони фактично не виконуються. Дуже часто самі представники профспілок, їхніх керівних органів залишаються не захищеними, свої права при незаконному звільненні їм доводиться захищати і самим, про що свідчать наявні судові рішення в єдиному реєстрі.

За винятком судових позовів, які стосуються моральної шкоди, пов'язаної із ушкодженням здоров'я при виконанні трудових обов'язків, у більшості така не присуджується або номінально на рівні 500-1000 гривень, що не можна назвати справедливим відшкодуванням душевних страждань, які пов'язані із порушенням трудових прав.

Швидке і ефективно виконання судових рішень у трудових спорах є частиною механізму захисту порушеного права. Окрім категорій рішень, які не може виконати підприємство та держава не створила відповідних механізмів у силу того, що ліквідовано підприємство, є й такі, коли підприємство ухиляється від виконання таких рішень. Питання про механізми захисту трудових прав, у тому числі оплати заборгованостей праці внутрішніх переселенців, з якими фактично не припинено відносини на підприємствах, установах, організаціях, ставить виклики щодо пошуку формату вирішення державою, а не на індивідуальному рівні.

Спеціальна частина звіту

У спеціальній частині звіту розглядаються особливості праці окремих осіб та проблеми дотримання трудових прав залежно від специфіки належності до певних груп або ж професії, сфери діяльності.

Праця осіб із інвалідністю

Законом «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні» визначено основи соціальної захищеності інвалідів в Україні, гарантування їм рівних з усіма громадянами можливості для участі в економічній, політичній і соціальній сферах життя суспільства, створення потрібних умов, які дають можливість їм вести повноцінний спосіб життя згідно з індивідуальними здібностями й інтересами.

Зокрема, інвалідам передбачено право на працевлаштування та оплачувану роботу з умовою виконання роботи вдома, через безпосереднє звернення до підприємств, установ, організацій чи до служб зайнятості.

Відповідно до вимог КЗпП, при укладенні трудового договору громадянин зобов'язаний надати документ про стан здоров'я, дуже часто особи із інвалідністю приховують її (особливо третьої групи, коли ззовні не помітні вади), щоб це не було причиною відмови у працевлаштуванні. Тоді як роботодавці використовуються саме факт не надання документу про стан здоров'я як причину.

Довести, що мала місце відмова у працевлаштуванні саме з мотивів інвалідності, є доволі важко у судовому порядку.

Під час встановлення інвалідності надається довідка, в якій вказується, що особа може працювати за тими чи іншими професіями, тоді раціональним є вказування «від зворотнього» - посади, на яких особа не може працювати. Очевидним є те, що при переліку можливих професій всі різновиди врахувати не можливо, а відповідно, роботодавець також обмежений у можливостях.

Важливою передумовою працевлаштування осіб із інвалідністю є їх реабілітація. Вона здійснюється відповідно до індивідуальної програми реабілітації, яка складається не належним чином, а також існують проблеми із фінансуванням заходів програми.

Самою важливою передумовою для реалізації трудових прав осіб із інвалідністю є питання доступності інфраструктури, тому що для того, щоб мати доступ до місця роботи, особі із інвалідністю потрібно подолати бар'єри із свого будинку, громадського транспорту, доступу до місця праці.

Також як засвідчують статистичні дані, особи із інвалідністю одержують невисоку порівняно із іншими особами заробітну плату, що пояснюється тим, що їм пропонують вакансії не кваліфікованої роботи.

Трудові права молоді та осіб похилого віку

Найчастіше дискримінація за віком має свій прояв під час працевлаштування. Так роботодавець самостійно визначає вимоги, необхідну кваліфікацію потенційного працівника, однак дуже часто в оголошеннях вказується і бажаний вік працівника.

На підприємствах основний вік працівників зафіксований 45-54 років, тоді як 8,4 % - особи віком 60 років та 7,4 % молодь.

Законодавством передбачені відповідні норми про заборону дискримінації за віком, у тому числі досягнення пенсійного віку, гарантії першого робочого місця молоді. Дуже часто відмова роботодавця щодо працевлаштування молоді ґрунтується на тому, що наявна освіта щодо підготовки фахівців не відповідає ринковим умовам. За статистичними даними 55,2 % від загальної чисельності безробітних становить молодь. Також праця молоді є менш оплачуваною порівняно із іншими працівниками.

Поширеною є практика масового звільнення працівників, які досягли пенсійного віку, хоча при цьому працівники можуть реалізовувати ще свої здібності та виконувати роботу надалі та прагнуть цього.

Щодо молоді, то у сферах громадського харчування, обслуговування, із потом кадрів мають місце працевлаштування без офіційного оформлення, укладення цивільних угод, використання так званих «стажувань», зарплата у «конвертах».

Трудові права жінок

Законодавство України має певну еволюцію та досягнення в цій сфері. Головним чином це відбулось завдяки активній участі громадських організацій щодо забезпечення рівних можливостей, проте надалі залишаються проблеми у реалізації цих можливостей у практиці та подолання стереотипів.

Так роботодавці частіше порушують права жінок, оскільки побутує думка, що жінки не є головними годувальницями сім'ї, відповідно при скороченні штату, скороченні розміру оплати праці інтереси працівників – чоловіків більше беруться до уваги.

Також під час працевлаштування роботодавця лякають перспективи роботи жінки, особливо з дітьми або ж яка одружена, оскільки законодавство передбачає певні гарантії таким жінкам.

В оплаті праці зберігається тенденція різного підходу до оплати праці.

Законодавство містить норми, які з одного боку, є гарантіями для жінок, наприклад, заборона залучення у нічний час, відрядної роботи жінок з дітьми. Натомість, до прикладу, більшість місць вахтерів у гуртожитках займають саме жінки, чоловіки не мають попиту на працевлаштування на таку роботу. Законодавство передбачає санкції до підприємств, установ, організацій, які порушують вимоги.

Працевлаштування вимушених переселенців

Кількість вимушених переселенців, відповідно таких, які не є працевлаштовані, обраховується різними службами, водночас конкретний показник не може бути визначений, оскільки більшість із них мігрують без жодної фіксації (до прикладу, мігрують у пошуках

роботи, проте не реєструються як безробітні, працевлаштовуються без укладення офіційного трудового договору).

Держава виявилась не готовою до внутрішньої міграції, дії органів влади були активними, проте безсистемними і не скоординованими. Більшість проблем взяли на себе громадські, благодійні організації та ініціативи, а також органи місцевого самоврядування. Тоді як основні учасники також мають питання про створення умов для здійснення цих ініціатив та координації дій між різними установами з боку держави.

Законом України «Про внутрішньо переміщених осіб» надано певні можливості вимушеним переселенцям ставати на облік у служби зайнятості за спрощеним переліком документів та процедурою, водночас багато проблем залишаються не визначеними до припинення операції.

Права освітян

Права освітян виділено в окрему групу з огляду на проблеми, які виникають у сфері реалізації трудових прав саме цієї категорії. Безперечно, дається взнаки саме фінансування цієї сфери та відсутність реформи в ній.

Головним чином остання «реформа» стосувалась закриття шкіл у громадах у зв'язку із зменшенням кількості учнів у невеликих населених пунктах. Водночас, якщо батькам давались обіцянки про забезпечення шкільного автобусу, умов для більш якісного навчання для дітей, тоді як вчителі, які були працевлаштовані у школах, залишались безробітними.

Запровадження кредитно-модульної системи поставило нові виклики із атестацією вчителів та забезпеченням таких кадрів у дошкільній освіті.

Із освітянами практикується укладення контракту, тоді як він встановлює ряд обмежень для прав таких. Зокрема, він укладається у разі, коли працівнику гарантуються додаткові норми та гарантії роботи, заохочення. При чіткому передбаченні цього законодавством

контракт не може забезпечити таких. Контракт укладається за заявою працівника, такі заяви відбираються переважно під тиском, тому що очевидно є перевага трудового договору перед контрактом. Після завершення контракту його потрібно переукласти, пропуск надає можливості для укладення контракту із іншою особою.

Щодо відпусток, основою проблемою є їх фінансування, а тому дуже часто має місце змушування до написання заяв на відпустку без збереження заробітної плати.

В оплаті праці виникала проблема у тому, що багато вчителів поза межами своєї кваліфікації повинні викладати інші дисципліни, відповідно, складати атестацію. До успішного складення такої за проведені уроки кошти не могли нараховуватись.

Хоча існують гарантії у Законі «Про освіту» про те, що педагогічним працівникам, що працюють у сільській місцевості і селищах міського типу, а також пенсіонерам, які раніше працювали педагогічними працівниками, і проживають в цих населених пунктах, надається право безоплатного користування житлом з опаленням та освітленням у межах встановлених норм, забезпечення цієї гарантії є швидше поодиноким винятком. Молоді кадри не зацікавлені та не мають ресурсів для викладання у невеликих населених пунктах.

Summary report

The non governmental organization “Centre of Civic Advocacy” realized the project “Monitoring of observance of labor rights in Ukraine” with research of situation of observance labor rights.

The project realized and the report were prepared by support of UNDP program and Ministry of International Relations of Danish.

Experts used public and open sources of information among them court decisions at a sole state register of court decisions, analytical materials, and statistic. Also staff of the project realized focus-groups research with persons interested in (employers, trade unions, other non governmental organizations worked with providing free legal help on issues of labor rights), consultations, public discussions.

The report structure consists of two parts – general and special issues. At general issues part problems of observance and realization of labor rights not depended on scopes, profession, target groups are discussed. At special part of the report issues of work of persons with disabilities, labor rights of youth, elderly persons, work of women, teachers, work of migrant persons.

General issues of observance and realization of labor rights

At the report information on right to work, payment, vocation, health and due conditions of work, dismissal, mechanisms of defence of labor rights are described.

Right to work

Under statistic data on first decade 2014 every fourth Ukrainian citizen does not work (without official employment).

The quantity will grow because many enterprises at Donetsk and Lugansk regions do not work. The quantity of internal migrant arose from the Autonomy Republic of Crimea, Sevastopol, Donetsk and Lugansk

regions. For example, from March to the end of October 2014 21 thousand persons from these territories applied to the centers of employment.

But must admit that at the structure of official unemployment not all do not have any “work”. They can work without official employment and based on civil service agreement or as an individual entrepreneur.

Under state checks of activity of employers the most typical violation of labor rights (on example by individual entrepreneurs) is absence of official labor agreements.

Also employer can substitute labor relations to civil agreements because of possibility of flexible regulation. And it will be used a less dimension of supervision from state control bodies on issues of labor legislation observance.

In scope of catering, supermarket networks where non-qualified work used and youth are engaged relations can be based on “probation” when there are no official employment.

Non justified refuse at employment are prohibited by the legislation (article 22 of the Code on laws on labor). At court practice there are successful cases of appeal refuses. The most widespread justifying of refuse is absence of working places. At most cases courts recognized refuses as illegal. But there are no other responsibilities and sanctions for refuse for business representatives. Citizens waste resources and time for appeal to the court. There are no successful practices of awarding moral damage or it can be small dimension (500-1000 grn.)

Wages

Gender issues causes more payment time of work for men. The tension of different dimension of wages for men and women is preserved.

Some groups of women cannot be engaged to assignment work, work at night time etc.

Under statistic data and state reports the dimension of average salary at the country is increased, also under legislative rules the minimal salary at the country is increased.

But the approach under legislative rules of estimation of minimal salary and minimal cost of living is outdated and do not reflex real needs for normal functioning of human body, preserving human health on issues of list and dimension of food, non-food lists and services necessary for entertainment of basic social and cultural needs. They form “consumer baskets”. The basket is estimated on the basis of the Methodology adopted by the Decree of the Ministry of labor and social policy of Ukraine from 17.05.2000 p. №109/95/157.

Experts admitted that rules must be revised (for example, including new possibilities, newly means of communication) and grow them 20-25 % at every categories (consumption rate of food, nonfood products, services). Rules were not revised form their adoption and this is violation of the article 3 the Law “On minimal cost of living”.

At the structure of violations in scope of salary payments the most frequently problems are: delay of payments, salary at “pocket”, payment not all dimension of salary without any justifying, absence of information on the structure of salary, absence of payment for work overtime.

Collective agreements at enterprises on additional payments for work of staff are no realized.

From the beginning of the year at Eastern regions quantity of court actions and decisions arose. They are dedicated to issues of debt payment for work, most manufactures do not work. Also there are open question how they can execute judgments.

Rest and vacation issues

Compensation of year vacation and absence of year vacation are widespread practice at private sector of the economy. Most of workers afraid to lost working place and agree with all conditions of employer. The employer is interested in constant work of all departments of manufactures.

There are no special legal rules for defence of workers on issues of vacation and rest. There are established system of state control bodies on issues of labor legislation observance, but worker have no means to defence own right individually. The question can be arisen at court cases when worker appeal disputed amount of salary after release.

Under the Law “On vacation” the obligation of employer is established to draw schedule of year vacation and take into consideration workers’ interests and possibilities but also it is balance between interests of manufacturing, other persons. Also there are some categories that have privileges, for example, veterans of work, children of war etc.

Health, safe and due conditions of work

The most danger economical activities are manufacturing (77,4%), transport, post service (15,9 %), farming, hunting and other services (3,1%).

Current legislation established that at all manufacturing, organization, establishment safe and health work conditions must be established. Several legal acts regulates this scope, establishes norms, requirements, complex of activities, system of supervision.

But planning and realization of activities of system of safety work conditions at manufacture, organization, establishment are done not for workers but for public state control bodies for not to be punished for typical “indicators” of violations. Thus at centre of this activities there is no human and his health and safety.

Despite this financing of these activities is realized as residual but the most investment of manufacture, establishment, organization realizes at state funds of social insurance (for cover expenses of accident). But planning and realization of conditions for prevention of accident is at the last place.

“System” of activities of prevention at most cases realized formally, based on old instructions. When the accident occur disciplinary sanctions to persons defined responsible for safety work conditions are used. But

responsibility for establishment of conditions and remove problems must be laid to employer.

Dismissal

Under statistic data most employer uses for dismissal reason as agreement between parties or own willing of workers. It took place at 60 % cases; other reasons are changes at organization of manufacturing, end of agreements and others.

Many employers try to achieve economical balance through retrenchment of quantity of staff, using part time working, reduction of wages or payment not official. Many dismissals are realized with violations of laws and contested at courts by citizens.

Mechanisms of defence of labor rights

Current legislation provides several mechanisms of defence of human rights among them at labor scope.

Also the Code of laws on labor issues preserves mechanisms of out of court defence of labor rights. At manufacturing, enterprises, organizations commissions on labor issues can be elected and solve disputes (there are also cases that can be solve only by court).

This mechanism lost own actual value because under the Constitution of Ukraine workers can bring actions to court directly. At most cases this way is used and allows realizing economy of time and removing personal character of dispute where the worker works.

Most activities of state control bodies focused on using check of work and using administrative responsibility. This activity is not effective at providing of observance of labor legislation requirements but establish conditions for press on business activity and corruption.

Under statistic data 1,1 thousand materials of checking of work of business with characters of crimes were passed to police bodies, but only

64 are at courts and only 6 officials of manufactures were held accountable.

Despite legislation providing many guarantees to professional unions' participation at defence of labor rights, at practice they do not work. Frequently officials of professional unions must to defence own rights at courts for example, illegal dismissal, sanctions. There are court decisions at a sole register of court decisions on these issues.

At some cases courts award moral damage compensation. These cases are depended with damage of health with non safety working conditions. But at other cases there is no awarding of moral damage compensation or amount 500-1000 grn. that cannot be as "compensation" of moral damage depended with violation of labor rights.

Quick and effective realization of court judgment at labor cases is a part of mechanism of defence of labor rights. Beside of cases where state cannot realize judgment depended on liquidation of manufacture there are cases where manufactures evade. It will be question also on issues of realization judgments on internal migrants' labor disputes, factually labor relations at manufactures do not finished.

Special issues

At special part of the report issues of work of different groups workers are considered among them depend of special types of violations, professional groups, scope of economic activity.

Work of people with disabilities

The Law of Ukraine "On principles of social defence of people with disabilities in Ukraine" provides basis legal rules of social defence of persons with disabilities in Ukraine, guarantees of equal rights with other citizens, possibilities for participation at economical, political, social scope of life of society, establishment of necessary conditions for realize equal way of life in accordance with individual capacities and interests.

People with disabilities have a right to work with possibility to work at manufacture, organization, establishment or work at home or apply for help to centres of employment.

In accordance with the Code of laws on labor issues citizens must submitted a document on medical information with other documents when they apply for work. Very frequently due stereotypes that person with disabilities is hard obligation for employer these persons try to hide information on disabilities (III group). The reason of not employment is used that there are no necessary document, but not reason that person is with disabilities and employer is not responsible for illegal refuse of employment at these cases.

Also it is difficult to justify that refuse was on reason of disabilities of person at court cases.

When state bodies acknowledge that citizen is a person with disabilities they give certificate with list of places where person can work. But it is difficult at contemporary conditions to list all profession and it will be better to list places where person cannot work. This conditions restrict as workers as employer.

Necessary precondition of employment of persons with disabilities is their rehabilitation. The rehabilitation is realized in accordance with individual program of rehabilitation but there no necessary attention to its drawing also financing for realization.

One of the main preconditions of realization of work of persons with disabilities is a question of excess to infrastructure. To work at manufacture it is necessary to use house possibilities, transport excess for people with disabilities.

As statistic data justified persons with disabilities have not high salary as other workers and are engaged at non-qualified work.

Labor rights of youth and elderly

Most frequently discrimination on age takes place at employment. Employer defines requirements, necessary qualification of potential worker. Also frequently at announcements necessary age are defined that is direct discrimination displaying.

At enterprises most of workers have age of 45-54, and only 8,4 % is persons under 60 and 7,4 % are young workers.

Legislation in Ukraine has rules on prohibition of discrimination on age among them when person have pension age, guarantees first working place for youth. Frequently argument reason of employer to have young person as worker is that after finishing higher education institution he or her cannot work as others because education does not response to requirements of market. Under statistic data 55, 2 % of common quantity of unemployed persons is youth. Also work of youth is paid less than other workers.

There is widespread practice of layoffs of workers when they have “pension” age. Despite this workers have potential to realize own possibilities and work.

Youth at scope of catering, services and other non-qualified work frequently work without official employment, on “probation” work, civic agreements can use and wage unofficial.

Labor rights of women

Legislation of Ukraine has some evolution and achievements at guarantee mechanisms of labor rights of women. It was done mainly due active participation of non governmental organizations at advocacy legislative initiatives. But many problems remain.

Employer less takes into consideration labor rights of women because of stereotypes that women are not main wage earner at family, so it influence at issues of carrier advancement, layoffs, wage payments.

Also when employer have alternatives at employ woman or man decision may base that women will take into consideration own family issues among them children and legislation also have obligation of employer at these issues insurance. On side of man-worker obligations of employer have fewer dimensions.

The tension of different approaches at salary remains. On one side, legislation has rules that guarantee rights of women, for example, prohibition of work of women at night time, work at assignment women with children. But on other side, for example, at student hostel at watch post women work at night, men do not want to work at these places and women want to work. Legislation defines sanctions to manufactures, organizations that break rules.

Employment of internal migrants

Quantity of internal migrants is evaluated by different state and non-state bodies and institutions, also correct quantity of unemployed cannot be estimated by state service of employment. Many of them leave own place of residence and return home also can work without official employment (do not register as unemployed at state service of employment, work without labor contract, work on civil agreements of service).

The state faced these problems and was not ready to internal migration, state bodies actions were active but without coordination and system. Most problems are solved by civic, charity organizations and initiatives, also local self government bodies at communities. Main actors also have questions on establishment conditions for realization these initiatives of help and coordination between different institutions from state.

The Law of Ukraine “On internal immigrants” defined some possibilities for migrants on issues of enrolled to state services of employment but most problems are not solved.

Labor rights of teachers

Labor rights of teachers are special part taking into consideration problems arose in scope of realization of labor rights of this target group. One of reason that influenced on this situation is financing of this scope and absence of reforms.

Mainly, the “reform” was dedicated to close schools at small territories. And parents received promises that children will be transported by school bus, they will receive more quality educational process, but teachers employed at schools became unemployed persons.

Using of credit system at education faced new challenges with certification of teachers and ensuring staff at pre-school education.

Contracts agreement with teachers became usual practice but under legislation it has some restricts of rights of workers. Under legislation rules the agreement is concluded when worker receives additional rules and guarantees of work. But legislation strictly regulates issues of work of teachers and there is no possibility to provide additional guarantees. The contract is concluded under appeal of teachers themselves and frequently this is realized under pressure. There is advantage available of traditional labor agreement before contract. After finishing contract it must be concluded again, if deadline is missed the contract can be concluded with other person.

Because of problems of financing year vacation of teachers are problematic, very frequently part of time of vacation is none paid and employer forces to make statement that teacher wants vacation without payment themselves.

At wages issues many teachers must teach other topics not on their qualification and have certification of accordance with these topics. Salary cannot be paid to that time but lessons were realized.

Despite of guarantees at the Law of Ukraine “On education” that pedagogical staff worked at village territories and small territories, pensioners worked as teachers early and live at these territories have free

paid using of house with communal, but at temporary conditions these obligations are not executed.

