

3.3. Значення судової практики для розвитку інституту оплати праці

Характеризуючи способи та методи правового регулювання оплати праці, окремо проаналізуємо значення судової практики для удосконалення правового регулювання оплати праці. Її значення полягає в тому, що в ході юрисдикційної діяльності судів перевіряється ефективність законодавства, виявляється невідповідність окремих норм потребам суспільства. Із прийняттям Конституції України система судів набула статусу самостійної гілки влади, а, відтак, обумовила неминучий вплив на нормотворчий процес, характер та зміст джерел трудового права, механізми їх практичної реалізації¹.

Серед науковців відсутня єдина точка зору щодо визнання судових рішень джерелами національного права, адже в недалекому минулому вітчизняна правова доктрина негативно ставилася до судового прецеденту, який найбільшого свого поширення набув у англосаксонській правовій системі. Однак акти судової влади в Україні займають особливе положення серед джерел трудового права і не тотожні судовому прецеденту країн із прецедентним правом.

У загальновизнаній класифікації прав людини право на працю та справедливу винагороду відноситься до другого покоління прав людини. Ці права відрізняються від прав першого покоління, крім іншого, й судовим захистом, який є достатньо гнучким. Він надається лише в тій мірі, в якій ці права знаходять своє відображення в сучасному законодавстві. Перевід окремих прав людини другого покоління у категорію підсудних не тягне за собою автоматичних змін їхніх базових характеристик².

О.І. Процевський переконливо доводить, що судова гілка влади володіє унікальною можливістю у своїй правозастосовчій діяльності

встановлювати гармонію між приписами права і практикою їх застосування відповідно до потреб громадянського суспільства³.

¹Костюк В.Л. Джерела трудового права України. Зазначена праця. – С. 175.

²Европейское право. Право Европейского Союза и правовое обеспечение защиты прав человека: учебник для вузов / [рук. авт. колл. и отв. ред. д.ю.н., проф. Л.М. Энтин. – 2-е изд., пересмотр. и доп.]. – М.: Норма, 2007. – С. 288.

³Процевський О. Зазначена праця. – С. 69.

Звернення за захистом до суду має свої переваги: лише в суді працівник має можливість повністю відновити свої порушені права; судовий розгляд має великий виховний характер і громадський вплив; він дозволяє виявити й інші порушення прав працівників, на які суд зобов'язаний реагувати шляхом постановлення окремої ухвали, направлення до контролюючих органів¹. Використовуючи методи дозволу, зобов'язання та заборони, суди не тільки сприяють вирішенню судових спорів з оплати праці, але надають поштовх подальшому розвитку інституту оплати праці.

Характеризуючи виконання судами своєї конституційної функції здійснення правосуддя, варто відзначити, що вони провадять тлумачення і використання джерел трудового права, що дає їм можливість здійснювати судовий нагляд у цій сфері².

Для з'ясування значення судової практики для становлення інституту заробітної плати доречно провести історичне дослідження розвитку окремих норм. Практикою Найвищого Суду УСРР у трудових справах 1923-1929 рр. встановлено, що невизначеність трудових відносин щодо винагороди не касує права трудящого на винагороду, а зобов'язує суд визначити її на підставі об'єктивних даних, що є в його розпорядженні (п. 3). Зменшення обсягу роботи не може бути за підставу, щоб зменшити розмір зарплатні робітників, оскільки наймач з робітником не склав нових договорів (п. 2)³. Це положення практично збігається з п. 12 сучасної постанови щодо зміни систем та розмірів оплати праці, введенні нових або зміні діючих умов оплати праці у бік погіршення⁴. І ще про одну норму з практики Найвищого Суду хотілось розглянути. Згідно з п. 12-13 робітники та службовці мають

переважне право задоволення їх із майна наймача перед іншими боргами, навіть перед безспірними стягненнями держави. Під час задоволення кредиторів із майна наймача, заборгованість по зарплаті та по соцстраху має перевагу перед державними органами⁵.

¹Осіпов А. Захист прав працівника при порушенні строків виплати заробітної плати / А. Осіпов // Юридична Україна. – 2003. – № 9. – С. 75.

²Костюк В.Л. Джерела трудового права України. Зазначена праця. – С. 179.

³Практика Найвищого Суду УСРР у трудових справах 1923-1929 р.р. / за ред. Г.О. Семенової. – Х.: Юридичне видавництво НКЮ УСРР, 1936. – С. 145.

⁴Про практику застосування судами законодавства про оплату праці. Зазначена постанова.

⁵Практика Найвищого Суду УСРР у трудових справах. Зазначена праця. – С. 146.

Ми не будемо коментувати ці положення, тому що неодноразово висловлювали свою точку зору з даної проблеми, але додамо, що наш законодавець знову повернувся до вищевказаної норми 50 років потому.

Більш жорсткі вимоги щодо процедури пред'явлення позовів робітників та службовців про стягнення преміальної винагороди, про оплату надурочних робіт, про компенсацію за роботу в дні щотижневого відпочинку передбачає Постанова Пленуму Верховного Суду СРСР від 11 січня 1952 р. “Про судову практику в цивільних трудових спорах”. Практично всі ці позови підлягають судовому розглядові лише після розгляду спору в розцінково-конфліктній комісії. При розв'язанні таких справ суди повинні брати до уваги, що питання про встановлення розміру премій не входить до компетенції суду, а компенсації за роботу в дні щотижневого відпочинку можуть бути задоволені судом у вигляді надання інших днів для відпочинку, а присудження грошової винагороди у такі дні може провадитись тільки в порядку винятку (п. 11-13)¹.

Згідно зі ст. 55 Конституції України, права і свободи людини та громадянина захищаються судом; кожному гарантується право на оскарження в суді рішень, дій чи бездіяльності органів державної влади,

органів місцевого самоврядування, посадових чи службових осіб². Судовий захист трудових прав працівників, у тому числі і права на заробітну плату є складовою гарантованих Конституцією прав. На відміну від законодавства СРСР, законодавство незалежної України розглядає право на заробітну плату як природне право працівника, що відповідає всім ознакам приватної власності³.

Перш ніж перейти до аналізу значення судової практики у становленні та розвитку інституту оплати праці, необхідно розглянути питання класифікації трудових спорів, що дозволить окреслити найважливіші зв'язки окремих правових явищ.

У науці трудового права існує багато підходів до проблеми класифікації. Критерії поділу були різні: за змістом, суб'єктами, видами правовідносин, за

¹Короткий збірник законодавчих актів по заробітній платі – К.: Видавництво ВЦРПС “Профиздат”, 1954. – С. 141.

²Конституція України. Прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 року // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.

³Процевський О. Зазначена праця. – С. 69.

характером, за порядком їх розгляду, за об'єктом і за порядком підлеглості. Дослідження у цьому аспекті були проведені видатними науковцями: Н.Б. Болотіною, В.Я. Бураком, В. Кабанцем, О. Обушенко, В.М. Толкуновою, Г.І. Чанишевою. Ці правові позиції були враховані при розробці проекту Трудового кодексу України. Автор надалі буде дотримуватися класифікації за суб'єктним складом: індивідуальні та колективні трудові спори. Крім того, за ступенем узагальнення та впливу на розвиток інституту оплати праці проаналізуємо рішення Конституційного Суду України, а потім перейдемо до розгляду судових рішень судів загальної юрисдикції, починаючи з Верховного Суду України.

Чинний КЗпП України детально регламентує порядок розгляду індивідуальних трудових спорів щодо оплати праці й обходить питання вирішення колективних трудових спорів у цій сфері.

Питання про включення до системи джерел трудового права рішень Конституційного Суду України вирішується практично одностайно всіма вченими. Згідно з п. 2 ст. 150 Конституції України, до повноважень Конституційного Суду належить офіційне тлумачення Конституції України і законів України з питань, передбачених зазначеною статтею. Конституційний Суд приймає рішення, які є обов'язковими до виконання на території України, остаточними і не можуть бути оскаржені (ч. 3 ст. 150)¹. Основними аргументами щодо віднесення рішень Конституційного Суду до джерел права можуть бути: по-перше, саме створення в Україні Конституційного Суду та надання йому повноважень стосовно визначення відповідності законів та інших правових актів Основному Закону; по-друге, правові акти, у разі визнання їх Конституційним Судом неконституційними, втрачають чинність, що свідчить про нормативність рішень цього органу; по-третє, рішення Конституційного Суду носять загальнообов'язковий характер². Серед рішень Конституційного Суду є такі, що стосуються трудового законодавства та впливають на регулювання оплати праці.

¹Конституція України. Зазначений акт.

²Трудове право України: Академічний курс / за ред. П.Д. Пилипенка. Зазначена праця. – С. 115.

Зокрема, має велике значення рішення Конституційного Суду щодо звернення Вільної профспілки працівників метрополітенів України про офіційне тлумачення поняття “профспілка”, яка діє на підприємстві, в установі, організації, яка використовується в абзаці 6 частини 1 статті 43¹ КЗпП. Згідно з рішенням Конституційного Суду, якщо яка-небудь профспілка не брала участі в укладанні колективного договору, тобто не була його стороною, то це не означає, що ця профспілка не існує на підприємстві; вона продовжує виконувати свої функції згідно із законодавством, серед яких

значне місце посідає захист інтересів працівників у сфері оплати праці¹. На жаль, рішень Конституційного Суду стосовно трудового законодавства небагато, але вони відіграють важливу роль у функціонуванні інституту оплати праці.

Не зупиняючись докладно на аналізі різних поглядів фахівців щодо віднесення до джерел трудового права постанов Пленуму Верховного Суду, надалі будемо додержуватися точки зору науковців, які відносять останні до джерел трудового права, але з особливою правовою природою. Керівні роз'яснення Пленуму Верховного Суду та рішення Конституційного Суду справляють визначальний вплив на процес нормотворчості та законотворчості. Отже, варто було б такий їх статус легалізувати, визнавши за ними функцію нормотворення і надавши їх рішенням статусу джерел права, а відтак і трудового права².

Норми права завжди мають загальний характер, а застосовуються до конкретних фактів³. Важлива роль при цьому належить судовим органам, які при розгляді трудових спорів здійснюють правозастосовчу функцію і забезпечують виконання актів законодавства. “Реалізація цих чинників можлива лише після з'ясування суті і змісту конкретної норми трудового права, яка підлягає застосуванню та виконанню, тобто її тлумаченню”⁴.

Керівні роз'яснення, що приймаються Пленумом Верховного Суду

¹Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним зверненням вільної профспілки працівників метрополітенів України щодо офіційного тлумачення аб. 6 ч. 1 ст. 431 КЗпП України (справа про тлумачення поняття “профспілка, яка діє на підприємстві, установі, організації”) від 26 листопада 1998 // Офіційний вісник України. – 1998. – № 45. – С. 47.

²Костюк В.Л. Джерела трудового права України. Зазначена праця. – С. 178.

³Прокопенко В.І. Трудове право України. Зазначена праця. – С. 78.

⁴Костюк В.Л. Джерела трудового права України. Зазначена праця. – С. 135.

України, містять судові тлумачення норм трудового права, орієнтують судову практику на правильне, однозначне застосування положень трудового законодавства.

Такі тлумачення, які надаються Пленумом Верховного Суду України, проводяться з використанням досвіду вирішення багатьох справ, на базі судової практики, але “змістом судової практики, що лягає в основу керівних роз’яснень, є сконцентровані в них міркування про фактичні обставини, норми права та їх елементи”¹. Друга особливість правової природи постанов Пленуму Верховного Суду стосується необхідності заповнення прогалин у праві та усунення недоліків у роботі судів при підготовці справ до розгляду, і з’ясування обставин, що призводить до перегляду рішень в апеляційному або касаційному порядку. Йдеться про те, що Пленум Верховного Суду в окремих випадках фактично створює нові норми. Третя особливість, яка тісно пов’язана з першою і другою, полягає у тому, що постанови Пленуму є елементом нормативного правового регулювання суспільних відносин, у тому числі відносин у сфері оплати праці. Цей елемент, на наш погляд, необхідно виділити окремо і розглядати поряд із державним та договірним регулюванням оплати праці. Вплив постанов на суспільні відносини пов’язаний із їх нормативністю, що дозволяє їм впливати на необмежене коло суб’єктів: працівників, роботодавців, судові та державні органи. Неврахування, наприклад, роботодавцем роз’яснень Пленуму Верховного Суду може призвести до визнання його дій незаконними та спричинить відновлення порушених прав працівників та притягнення роботодавця до юридичної відповідальності. Судова гілка влади має можливість надавати зміст нормам матеріального і процесуального права такого значення, яке відповідало б сучасним вимогам розвитку громадянського суспільства².

Прикладом широкого тлумачення може бути Постанова Пленуму Верховного Суду України від 1 листопада 1996 р. № 9 “Про застосування Конституції України при здійсненні правосуддя”. У ній наголошено, що

¹Прокопенко В.І. Трудове право України. Зазначена праця. – С. 82.

²Осіпов А. Зазначена праця. – С. 64.

Конституція має найвищу юридичну силу, а її норми є нормами прямої дії. З урахуванням конституційного положення про те, що правосуддя в Україні здійснюється виключно судами, юрисдикція яких поширюється на всі правовідносини, що виникають у державі (ст. 124 Конституції України), судам підвідомчі всі спори про захист прав і свобод громадян. Суд не має права відмовити особі в прийнятті позовної заяви чи скарги лише на тій підставі, що її вимоги можуть бути розглянуті в передбаченому законом досудовому порядку. Назріла необхідність внести зміни до чинного КЗпП щодо права працівника при порушенні його прав обирати судовий розгляд індивідуального трудового спору або вирішення спору за допомогою примирних процедур, які можуть здійснюватися комісією з трудових спорів (далі КТС). У проекті Трудового кодексу України були враховані зазначені позиції, згідно зі ст. 427 проекту, індивідуальні трудові спори розглядаються судами, рішення яких є обов'язковими, а за бажанням працівника він може звернутися за захистом своїх прав також до комісії з трудових спорів, яка утворюється в юридичних особах за місцем роботи працівника¹.

Важливу роль відіграє Постанова Пленуму Верховного Суду України від 6 листопада 1992 р. № 9 “Про практику розгляду судами України трудових спорів”². Ми не будемо детально аналізувати зазначену постанову, а окреслимо проблемні питання щодо оплати праці. Згідно з п. 32 вказаної постанови у випадках стягнення на користь працівника середнього заробітку за час вимушеного прогулу в зв'язку з незаконним звільненням або переведенням, відстороненням 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 календарних місяці роботи³.

Окремі суди, виходячи з роз'яснень Пленуму, приймали рішення про стягнення середнього заробітку за час затримки розрахунку при звільненні

¹Проект Трудового кодексу України. Зазначений акт.

²Про практику розгляду судами України трудових спорів: Постанова Пленуму Верховного Суду України від 6 листопада 1992 р. № 9 // Бюлетень законодавства і юридичної практики. – 1995. – № 1. – С. 373.

³Там само.

лише у тому разі, коли з вини власника чи уповноваженого ним органу була затримана видача трудової книжки або неправильно формулювалися причини звільнення в трудовій книжці, що перешкоджало працевлаштуванню працівника. Так, Павлоградський міський суд Дніпропетровської області задовольнив позов Г. до шахти “Благодатна” про стягнення невиплаченої при звільненні заробітної плати та відмовив у позові про стягнення середнього заробітку за затримку розрахунку з посиланням на те, що позивачеві при звільненні трудова книжка була видана без затримки, тому він не мав перешкод для працевлаштування на новому місці роботи. Однак виконання зобов’язання видати трудову книжку не звільняє роботодавця від виконання щодо виплати розрахунку. І, загалом, небажання працевлаштуватись після звільнення, як і трудова незайнятість особи, не є підставою для позбавлення її можливості одержати передбачене законом відшкодування за затримку розрахунку при звільненні чи за затримку видачі трудової книжки¹.

Неможливо переоцінити значення постанови Пленуму Верховного Суду України від 24 грудня 1999 р. № 13 “Про практику застосування судами законодавства про оплату праці”. Існуючі помилки в застосуванні законодавства щодо оплати праці, зокрема, вирішення спорів, що виникають із цивільних правовідносин (про стягнення дивідендів, виплату паїв та часток із майна кооперативів, колективних, орендних підприємств, господарських товариств тощо) за нормами трудового законодавства, стали причиною надання роз’яснень Пленуму Верховного Суду з даної категорії справ². Зробимо короткий аналіз основних положень даної постанови, які стали базовими не тільки при розв’язанні індивідуальних трудових спорів, а вплинули на становлення і розвиток всього інституту оплати праці,

заповнили прогалини в законодавстві, надали тлумачення нормам, і, в окремих випадках, визначали напрямки подальшого реформування оплати праці. Ці спори вирішуються за вибором працівника безпосередньо у суді або після попереднього розгляду в КТС.

¹Трудові спори: законодавство, коментар, судова практика / Упорядники: В.А. Скоробагатько, М.І. Федішин. – К.: Істина, 2000. – С. 166.

²Про практику застосування судами законодавства про оплату праці. Зазначена постанова.

У разі порушення законодавства про оплату праці працівник має право звернутися до суду з позовом про стягнення належної йому заробітної плати без обмеження будь-яким строком (ст. 233 КЗпП). Іноді на практиці виникають питання про співвідношення строків звернення до суду, передбачених ст. 233 КЗпП з правилами ст. 238 КЗпП про право органу, який розглядає трудовий спір, винести рішення про виплату працівникові належних йому сум без обмеження будь-яким строком, крім виплат середнього заробітку за вимушений прогул або різниці в заробітку за час виконання нижчеоплачуваної роботи. У цьому випадку слід виходити з того, що ч. 2 ст. 233 КЗпП встановила виняток щодо встановлених нею строків звернення до суду за вирішенням трудових спорів у разі порушення законодавства про оплату праці – без обмеження будь-яким строком. Варто зазначити, що ст. 238 КЗпП регулює строки виплати сум, належних працівникові, а ч. 2 ст. 233 КЗпП – строки звернення за вирішенням трудових спорів у цій категорії справ.

Належним відповідачем у справі за позовом про оплату праці є та юридична особа, з якою позивачем укладено трудовий договір (ст. 21 КЗпП). Проте не склалося єдиної практики щодо визначення належного відповідача у справах про стягнення заробітної плати, зокрема, за позовом вчителів. Так, Шацький районний суд Волинської області задовольнив позов вчителя загальноосвітньої школи с. Світязь К., стягнувши на його користь із Шацького районного відділу освіти невиплачений заробіток за травень-

грудень 1996 р. Цей же суд задовольнив і позов вчительки І., стягнувши на її користь невикрашений заробіток за травень-грудень 1996 р. зі Світязької сільської ради¹. У цьому випадку необхідно виходити із норми, що обов'язок із виплати заробітної плати покладається на власника або уповноважений ним орган, тобто на ту організацію, з якою працівник уклав трудовий договір. Згідно із Законом України “Про освіту”, педагогічних та інших працівників на роботу приймає сам заклад освіти, тобто відповідачем мав стати заклад освіти (школа)².

¹Трудові спори / Упорядники: В.А. Скоробагатько, М.І. Федішин. Зазначена праця. – С. 185.

²Про освіту: Закон України від 23 травня 1991 року № 1050-ХІІ // Відомості Верховної Ради України. – 1991. – № 34. – Ст. 451.

Особливості оплати окремих суб'єктів господарювання (наприклад, членів виробничих колективів) визначаються законодавством про них, їхніми статутами та іншими нормативно-правовими актами. За відсутності такого врегулювання спори про оплату праці вирішуються на підставі норм КЗпП та прийнятих відповідно до нього нормативно-правових актів.

При розгляді справ про оплату праці слід відмежувати сферу державного регулювання від сфери договірної. Ці питання було детально досліджено у підрозділі 1 і 2 третього розділу, але необхідно підсумувати вищезазначене. У разі вирішення спорів щодо оплати праці необхідно з'ясувати, як саме вони врегульовані згідно зі ст. 97 КЗпП і чи були при цьому дотримані норми і гарантії, передбачені законодавством, генеральною й галузевою (регіональною) угодами.

Порушення роботодавцем строків повідомлення щодо змін та розмірів оплати праці у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці (ч. 3 ст. 32 КЗпП), введення нових або зміни діючих умов оплати праці у бік погіршення (ст. 103 КЗпП) може бути підставою для задоволення вимог працівника про оплату праці згідно з попередніми умовами за період, на який було скорочено зазначений строк попередження. Задовольняючи вимоги про

оплату праці, суд має навести в рішенні розрахунки, з яких він виходив при визначенні сум, що підлягають стягненню. Крім того, суд визначає вказану суму без утримання прибуткового податку й інших обов'язкових платежів, про що зазначає в резолютивній частині рішення. Обов'язок нарахувати та утримати прибутковий податок із заробітку та інших доходів працівників покладається на підприємства, організації, установи, які провадять і виплати, а також на підприємців, що здійснюють свою діяльність як індивідуально, так і в складі колективів підприємців та на інших громадян, які провадять виплати зайнятим у них по найму робітникам і службовцям¹.

У зазначеній вище постанові є положення, яке стосується проведення надурочних робіт у святкові, неробочі та вихідні дні. Частина 4 ст. 106 КЗпП щодо заборони компенсації надурочних робіт шляхом надання відгулу

¹Трудові спори / Упорядники: В.А. Скоробагатько, М.І. Федішин. Зазначена праця. – С. 189.

поширюється і в зазначених випадках, а оплата, встановлена ст. 106 КЗпП, здійснюється і в тому разі, коли ці роботи було виконано без додержання умов і порядку залучення до них (п. 16). Таке положення базується на основних принципах трудового права і заповнює прогалини в законодавстві. Це стосується і норми, згідно з якою робота працівника з неповним робочим днем понад передбачений трудовим договором час, але в межах установленної законодавством тривалості повного робочого дня, не вважається надурочною і оплачується в одинарному розмірі (п. 16 постанови)¹.

Значна кількість питань виникає у справах за позовами про оплату простою. Згідно з п. 17 зазначеної постанови, оплата часу простою не з вини працівника у розмірі не нижче 2/3 тарифної ставки ставиться у залежності від факту повідомлення працівником власника про початок простою в тому разі, коли не йдеться про простій певного структурного підрозділу чи всього підприємства. Значна складність у вирішенні питань про оплату часу простою виникає у випадках, коли цілі підприємства на тривалий час

припиняють діяльність і за розпорядженням власника йдуть у відпустку без збереження заробітної плати. Здебільшого суди правильно виходили з того, що надання працівникові відпустки без його заяви про це й без оплати фактично є простоем не з вини працівника, що підлягає оплаті відповідно до ст. 113 КЗпП¹.

Не тільки роз'яснення Пленуму Верховного Суду України є орієнтиром для судової практики, а й постанови чи ухвали судової колегії в цивільних справах Верховного Суду (з 2010 року Вищий спеціалізований суд України з розгляду цивільних і кримінальних справ) по конкретних справах, коли в них і знаходять відображення важливі та принципові для практики питання, що виникають при застосуванні правових норм. Наприклад, у справі К. за позовом до АТВТ “Стахановський вагонобудівний завод” про стягнення компенсації заробітної плати у зв'язку з порушенням строків її виплати судова палата дійшла висновку, що касаційна скарга підлягає задоволенню, а судове рішення – скасуванню в оскарженій частині з направленням справи на новий розгляд,

¹Про практику застосування судами законодавства про оплату праці. Зазначена постанова.

²Трудові спори / Упорядники: В.А. Скоробагатько, М.І. Федішин. Зазначена праця. – С. 181.

оскільки суд не врахував роз'яснень Пленуму Верховного Суду України, які містяться у п. 20 постанови від 24 грудня 1999 р. № 13 “Про практику застосування судами законодавства про оплату праці”. Відповідно до цього пункту, якщо при звільненні працівника з ним не було проведено розрахунку в установлені строки з вини роботодавця, з останнього на користь працівника стягується середній заробіток за весь період затримки до дня фактичного розрахунку або до дня розгляду справи судом. Сама по собі відсутність коштів у роботодавця не позбавляє його відповідальності¹.

Першою ланкою у процесі судового розгляду спорів з оплати праці є районні суди, які згідно із ст. 124 Конституції здійснюють правосуддя. Судові рішення ухвалюються судами іменем України і є обов'язковими до виконання на всій території України². Розгляд трудових спорів судами загальної юрисдикції є особливою формою судового контролю за правомірністю та законністю дій учасників суспільно-трудових відносин, станом додержання та застосування положень джерел, а відтак і за дотриманням трудових прав особи, її соціально-трудових гарантій. Районний суд, що безпосередньо розглядає трудовий спір, має достатні владні повноваження, щоб забезпечити дотримання законодавства, у тому числі роз'яснень Пленуму Верховного Суду України, всіма учасниками процесу. Застосовуючи положення джерел трудового права, при розгляді трудових спорів до конкретних життєвих обставин, судові органи створюють певні правові підходи щодо тлумачення норм трудового права учасниками суспільно-трудових відносин, що дозволяє виявити нагальні правові прогалини у правовому регулюванні, практику виконання норм трудового права³.

Аналізуючи вплив рішень судів загальної юрисдикції на розвиток інституту оплати праці, зосередимо увагу на класифікації трудових спорів у сфері оплати праці та особливості деяких із них, а також на судовій статистиці з названих справ. За основу була взята класифікація, запропонована колективом авторів: М. Грузіною, М. Смоляровою, В. Пастуховим, Ю. Щотовою.

¹Рішення Верховного Суду України. Офіційне видання. – К., 2002. – С. 35.

²Конституція України.

³Костюк В.Л. Джерела трудового права України. Зазначена праця. – С. 176.

Трудові спори у сфері оплати праці поділяються на групи, залежно від порушення основних прав працівників у цій сфері: захист від дискримінації у сфері оплати праці; забезпечення підвищення реального змісту заробітної плати, що здійснюється за допомогою її індексації та компенсації

працівникові втрати її частини у зв'язку із затримкою виплати¹. В останньому випадку необхідно врахувати таке: якщо для стягнення середнього заробітку за час затримки розрахунку згідно зі ст. 117 КЗпП необхідно довести вину в ній власника, то компенсація відповідно до ст. 34 Закону України “Про оплату праці” сплачується власником незалежно від наявності його вини в затримці виплати заробітної плати. Він не зобов'язаний сплачувати її тільки в одному випадку: коли заробітна плата не була своєчасно отримана з вини самого працівника².

Наступна група трудових спорів щодо охорони заробітної плати – це спори про зниження розміру заробітної плати з причин, що не залежать від працівника. Вона, у свою чергу, поділяється на підгрупи, які класифікують обставини зниження гарантованого розміру оплати: спори щодо оплати праці за незакінченим відрядним нарядом з незалежних від працівника причин (ст. 109 КЗпП), спори щодо оплати праці при виготовленні продукції, що виявилася браком (ст. 112 КЗпП); щодо оплати праці при невиконанні норм виробітку (ст. 111 КЗпП); спори щодо оплати часу простою та освоєння нового виробництва чи продукції (ст. 113 КЗпП); спори щодо збереження попереднього заробітку у разі переведення на іншу постійну нижчеоплачувану роботу і переміщенні працівника (ст. 114 КЗпП, ч. 2 ст. 32 КЗпП); спори щодо збереження попереднього середнього заробітку в разі переведення на легшу роботу (ст. 170 КЗпП). При вирішенні цієї категорії трудових спорів суд з'ясовує, з яких саме причин зменшився розмір заробітної плати та ступінь вини працівника, а також розмір місячної заробітної плати.

Інша група – спори щодо забезпечення недоторканості заробітної плати, що досягається шляхом обмеження відрахувань із заробітної плати.

¹Трудові спори: [навч. посіб.] / Л.П. Грузінова, М.Л. Смолярова, В.П. Пастухов, Ю.М. Щотова; за заг. ред. В.П. Пастухова. – К.: Магістр – XXI сторіччя, 2005. – С. 120.

²Трудові спори / Упорядники: В.А. Скоробагатько, М.І. Федішин. Зазначена

праця. – С. 174.

Предметом доведення є підстава відрахування: у силу прямої вказівки закону (на підставі рішення суду) або за наказом роботодавця для покриття заборгованості (ч. 2 ст. 127 КЗпП); чи не проведенні відрахування із виплат, які за своїм призначенням є гарантійними, компенсаційними (ст. 129 КЗпП), а також загальний розмір відрахувань (ст. 128 КЗпП).

Окрема група – спори щодо забезпечення своєчасної виплати заробітної плати та встановлення матеріальної відповідальності роботодавця перед працівником. До кола спорів належать трудові спори щодо строку виплати заробітної плати (ст. 115 КЗпП), строку виплати заробітної плати за час відпустки (ч. 3 ст. 115 КЗпП); строку розрахунку при звільненні (ст. 116 КЗпП); пов'язані з натуральною формою оплати праці. І хоча оплата праці натурою – це виняток, зумовлений станом економіки, справи з цих підстав не поодинокі. Так, Павлоградський міський суд Дніпропетровської області обґрунтовано відмовив у позові П. до районного ветеринарно-санітарного відділення про стягнення належної при звільненні заробітної плати, оскільки, як встановлено судом, колективним договором установи передбачено часткову оплату праці натурою, у рахунок якої позивач отримав від відповідача 450 кг цукру, що разом із мішкотарою за вартістю відповідає сумі заборгованості¹.

Необхідно зупинитися на питанні матеріальної відповідальності роботодавця за затримку розрахунку при звільненні. Головною проблемою у вирішенні таких спорів є правильне визначення наявності або відсутності вини власника чи уповноваженого ним органу в несвоєчасній виплаті працівникам, які звільняються, всіх належних їм сум. Н.М. Хуторян, досліджуючи проблеми матеріальної відповідальності сторін трудових відносин, доводить, що матеріальна відповідальність, передбачена ст. 117 КЗпП має правовідновний характер лише у деяких випадках, а саме: якщо працівник звільнений у зв'язку з переїздом в іншу місцевість, особливо при

переведенні, або якщо затримка розрахунку перешкоджає виїзду на постійне місце проживання. В інших випадках виплати середнього заробітку за весь час затримки розрахунку матеріальна відповідальність має не відшкодувальний

¹Трудові спори / Упорядники: В.А. Скоробагатько, М.І. Федішин. Зазначена праця. – С. 183.

характер, а карний (штрафний). Тому в разі затримки розрахунку при звільненні доцільно передбачити відшкодування тільки заподіяної прямої дійсної шкоди¹.

Частина 2 ст. 440 проекту Трудового кодексу України зазначає, що не обмежуються певним строком звернення працівників до суду із заявами про стягнення нарахованої, але своєчасно не виплаченої працівникові заробітної плати, гарантійних і компенсаційних виплат². Поняття “належна заробітна плата” та “нарахована заробітна плата” відрізняються змістовно. Якщо роботодавець не нарахував заробітну плату, належну працівникові, то за змістом ч. 1 ст. 440 проекту строк звернення обмежується трьома роками, що значно звужує права працівника. Тому вважаємо за необхідне змінити у ч. 2 ст. 440 словосполучення “нарахованої, але своєчасно не виплаченої працівникові заробітної плати” на “належну працівникові заробітну плату”.

І остання група спорів – це трудові спори щодо виплати заробітної плати в разі неплатоспроможності роботодавця. Порушення справи про банкрутство юридичної особи не позбавляє її працівників права звернутися до суду з розгляду трудових спорів. Тим більше, що до Закону України “Про оплату праці” були внесені зміни стосовно визначення заробітної плати першочерговим платежем у відповідності до міжнародної практики.

До судів загальної юрисдикції належать апеляційні суди, які, за словами голови Верховного Суду України В. Онопенка, мають стати основою у виправленні правових помилок, допущених судами першої інстанції. Це зумовлено повноваженнями судів апеляційної інстанції – фактично повторний розгляд справи (перевірка як юридичної, так і фактичної

її сторін), можливість дослідження нових доказів і встановлення нових обставин, право ухвалення нового рішення³.

Наприклад, ухвалою Апеляційного суду від 14 червня 2006 р. м. Києва

¹Хуторян Н.М. Теоретичні проблеми матеріальної відповідальності сторін трудових правовідносин: автореферат дис. на здобуття наук. ступеня доктора юрид. наук: спец. 12.00.05 “Трудове право; право соціального забезпечення” / Н.М. Хуторян. – Х., 2003. – С. 15.

²Проект Трудового кодексу України. Зазначений акт.

³Онопенко В. Про здійснення судочинства у 2007 р. і завдання на 2008 р. / В. Онопенко // Вісник Верховного Суду України. Офіційне науково-практичне видання. – 2008. – № 5 (93). – С. 7.

рішення районного суду від 6 лютого 2006 р. у справі за позовом С. О. до ТОВ про поновлення на роботі, стягнення заробітної плати, середнього заробітку за час вимушеного прогулу в частині стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу в сумі 1983,24 грн скасовано та ухвалено в цій частині нове в такій редакції: стягнуто з ТОВ на користь С. О. 2896,02 грн середнього заробітку за час вимушеного прогулу. Загальною сумою стягнення вирішено вважати 4568,98 грн¹. В Україні не утвердився інститут апеляції у тому вигляді, у якому він існує в європейській судовій практиці. Минулого року в цивільних справах апеляційні суди ухвалили лише 55,6 % нових судових рішень від усіх скасованих судових рішень².

Завершуючи аналіз судової практики, доцільно було б навести судову статистику щодо роботи судів загальної юрисдикції. По-перше, необхідно відзначити тенденцію до зменшення звернень до судів громадян із позовами про стягнення заробітної плати: у провадженні судів за 2003 р. перебувало 149,7 тис. позовів, із постановою рішення розглянуто 124,9 тис. справ, у 2004 році відповідно – 122 тис. та 100,9 тис.; у 2005 році – 73,2 тис. та 56 тис., у 2007 році – 29,9 тис. та 18,7 тис., у 2008 році – 26,2 тис. справ. У 2010 році пред’явлено понад 22 тис. позовів та заяв про стягнення 83,7 млн грн боргів по заробітній платі³. По-друге, з 2003 р. зменшилися суми нарахованої заробітної плати, присуджені до стягнення: у 2003 р. – 298 млн 552 тис. грн, у

2004 р. – 200 млн 75 тис. грн, у 2005 р. – 140 млн 373 тис. грн, у 2006 р. – 141 млн 173 тис. грн, у 2007 р. – 69 млн 373 тис. грн, а у 2008 р. – 67 млн 622 тис. грн⁴. У 2010 році ця сума зросла до 70 млн грн. Розгляд трудових спорів щодо оплати праці судовими органами є особливою формою контролю за правильністю дотримання роботодавцем законодавства про працю.

На відміну від індивідуальних трудових спорів сторонами колективних трудових спорів є колектив найманих працівників в особі представників

¹Судова практика. Обчислення середньої заробітної плати // Юридичний вісник України. – 2006. – № 35. – С. 14.

²Онопенко В. Зазначена праця. – С. 7.

³Аналіз стану здійснення судочинства судами загальної юрисдикції у 2008 р. // Вісник Верховного Суду України. – Офіційне науково-практичне видання. – 2009. – № 5 (105). – С. 26.

⁴Там само. – С. 26; Кокіна В. Зазначена праця. – С.4.

(профспілки), а з другої – роботодавець, об'єднання роботодавців або їхні представники.

Предметом колективного трудового спору є встановлення нових або зміна існуючих умов праці, а також укладення чи зміни колективного договору, угоди, виконання колективного договору, угоди або окремих їх положень, невиконання вимог законодавства про працю, виконання колективного договору або окремих його положень (ст. 2 Закону України “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)”¹. В.В. Лазор у дослідженні проблеми правового регулювання трудових спорів і конфліктів довів, що трудові спори з питань оплати праці можуть бути колективними трудовими спорами, при цьому вони носять чітко виражений позовний характер. Наприклад, Закон України “Про відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом” визнає найманих працівників, перед якими існує заборгованість із заробітної плати, кредиторами підприємства, на якому вони працюють².

Автор згоден із такими видатними науковцями, як Г.І. Чанишева, В.В. Лазор, В.М. Божко, Н.М. Хуторян стосовно необхідності удосконалення законодавства про порядок вирішення колективних трудових спорів. Незважаючи на те, що вирішення таких спорів на сьогодні характеризується примирно-посередницькою процедурою, трудове законодавство повинно передбачити можливість захисту колективних трудових прав працівників із питань оплати праці в судовому порядку. “Замість звертання до суду для захисту порушених прав працівники змушені звертатися до роботодавця і досягати з ним компромісу”³. Н.М. Хуторян обґрунтовано доводить, що відносини з відшкодування матеріальної шкоди, заподіяної в результаті невиконання чи неналежного виконання колективних трудових обов’язків однією стороною іншій, повинні регулюватися трудовим законодавством⁴.

¹Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів). Зазначений акт.

²Лазор В.В. Проблеми правового регулювання трудових спорів і конфліктів за умов формування ринкових відносин в Україні: автореферат дис. на здобуття наук. ступеня доктора юрид. наук: спец. 12.00.05 “Трудове право; право соціального забезпечення” / В.В. Лазор. – К., 2005. – С. 16.

³Чанишева Г.І. Зазначений автореферат. – С. 22.

⁴Хуторян Н.М. Зазначений автореферат. – С. 6.

В.М. Божко, досліджуючи матеріальну відповідальність через порушення зобов’язань за колективно-договірним регулюванням оплати праці, доходить висновку, що компенсації працівникам втрати частини заробітної плати у зв’язку з порушенням строків її виплати є не гарантійною або компенсаційною виплатою, не засобом захисту, а саме матеріальною відповідальністю роботодавця перед працівниками через порушення договірних зобов’язань щодо строків виплати заробітної плати¹. Отже, у чинному законодавстві та у проекті Трудового кодексу України необхідно передбачити можливість судового захисту прав працівників при виникненні колективних трудових спорів із питань оплати праці. Крім того, роботодавець може бути визнаний стороною матеріальної відповідальності перед трудовим колективом, групою найманих працівників у разі порушення

законодавства щодо оплати праці. Відсутність правового механізму захисту і поновлення порушеного права колективу працівників у судовому порядку є істотною прогалиною у законодавстві. Необхідно доповнити ст. 372 проекту Трудового кодексу України ч. 5 таким: “5. Колективний трудовий спір, конфлікт може вирішуватися в судовому порядку. До прийняття спеціального законодавства і створення спеціалізованих трудових судів розгляд справ із вирішення колективних трудових спорів, конфліктів провадиться судами в рамках цивільного судочинства з дотриманням норм ст. 367-371 цього Кодексу”.

Актуальність дослідження ефективності вирішення колективних трудових спорів з питань оплати праці в ринкових відносинах підтверджується практикою. У 1999 році Національна служба посередництва та примирення розглянула 421 колективний трудовий спір щодо заборгованості із заробітної плати, у 2000 році – 588 таких спорів і близько 60 % заборгованості вдалося покрити шляхом проведення процедур примирення. Кількість страйків у 1998 році – 900, у 2001 р. – 50, а головною причиною стала проблема заборгованості із заробітної плати².

¹Божко В. Колективно-договірне регулювання заробітної плати: автореферат дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук: спец. 12.00.05 “Трудове право; право соціального забезпечення” / В.М. Божко. – К., 2002. – С. 10.

²Болотіна Н.Б. Зазначена праця. – С. 671.

Упродовж 2008 р. НСПП сприяла вирішенню 182 колективних трудових спорів, у яких найманими працівниками висунуто 475 вимог. Із загальної суми заборгованості із заробітної плати, що була основною причиною виникнення колективних спорів (565,7 млн грн), за сприянням НСПП погашено 351,3 млн грн (64,4 %)¹. У 2010 році НСПП сприяла вирішенню 160 колективних трудових спорів. Загалом упродовж 2010 року в результаті заходів, здійснених НСПП у ході сприяння вирішенню колективних трудових спорів та запобігання їх виникненню, погашено

заборгованість із виплати заробітної плати в сумі 918 млн 220 тис. грн, або 78,3 % від загальної суми боргу (1 млрд 172 млн 264 тис. грн), що був основною причиною виникнення колективних трудових спорів та випадків дестабілізації стану соціально-трудова відносин². У 2010 році в Україні було проведено 26 страйків та інших видів протестних дій, пов'язаних із частковим або повним припиненням роботи, а також 48 акцій соціального протесту. Основною причиною цих акцій, страйків стали заборгованість із виплати заробітної плати, несвоєчасна виплата поточної заробітної плати тощо.

В Україні право на страйк – це право трудового колективу відстоювати свої інтереси. У ряді країн Заходу піддається критиці традиційне трактування прав на страйк як суто колективного права, що реалізується профспілками, трудовими колективами, та висувається нове розуміння цього права – як індивідуального права кожного працівника самому вирішувати питання про відмову від надання трудових послуг³. Ми погоджуємося із точкою зору В.І. Миронова, який вважає, що у сучасній економічній ситуації працівники не ризикують відкрито захищати гарантовані законодавством трудові права, конфліктуючи з роботодавцем один на один. Це обумовлено тим, що вони побоюються втратити робоче місце⁴. У першу чергу це стосується питань оплати праці. Співвідношення права на страйк і права на заробітну плату несе в собі діалектичний принцип єдності та боротьби протилежностей.

¹Інформація про результати діяльності Національної служби посередництва і примирення за 2008 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.nspp.gov.ua>.

²Інформація про результати діяльності Національної служби посередництва і примирення за 2010 р. // Бюлетень Національної служби посередництва і примирення. – 2011. – № 1-2. – С. 46-47.

³Болотіна Н.Б. Зазначена праця. – С. 691.

⁴Миронов В.И. История трудового права: теория и практика / В.И. Миронов // Государство и право. – 1998. – № 12. – С. 50.

З одного боку, статистика Національної служби посередництва та примирення (далі НСПП) свідчить про те, що головною причиною всіх

колективних спорів і, як наслідку, страйків є порушення права на своєчасну та повну винагороду за працю, а з іншого – факт проведення страйку є підставою для зміни в організації оплати праці на виробництві. Ці зміни стосуються як тих, хто бере участь у страйку, так і тих, хто участі не бере, але виконувати свої обов'язки на може.

В історичному аспекті страйки стали набувати поширення за умов утвердження капіталістичного способу виробництва, концентрації найманих працівників на великих підприємствах. Їх головною метою майже завжди був захист права на достатню заробітну плату, безпечні умови праці та соціальний захист. Значне місце посідали страйки в робочому русі на території Російської імперії, до складу якої входили і українські землі. Цікавим може стати вивчення досвіду законодавчого регулювання організації і проведення страйків у ті часи. З одного боку, влада справедливо побоювалась їх і тому закріпила кримінальну відповідальність за проведення страйку. § 1358 “Уложения о наказаниях” передбачали «за прекращения работ с целью принуждения фабрикантов к повышению заработной платы – заключение в тюрьму до 8 месяцев – подстрекавшие, участники от 2 до 4 месяцев (рос. мова)¹. З іншого боку, грубі порушення прав працівників у сфері оплати праці (самовільне зниження заробітної плати, видача заробітної плати хлібом, товарами, купонами), які настали в третє або викликали заворушення та надзвичайні заходи щодо придушення безладдя, давали підстави притягнення завідувачів фабрик до арешту на 3 місяці, позбавлення права управляти фабрикою на строк до 2 років². Із кінця 20-х років про страйки перестали згадувати, оскільки вважалося, що в країні, яка буде соціалізм та комунізм, їх не повинно бути взагалі. У пострадянських країнах найбільша соціальна напруженість припадає на кінець 80-х – 90-і роки. Основними вимогами страйкуючих працівників були виплати заборгованості заробітної плати. Для України інститут колективних трудових

¹О найме слуг и рабочих. Свод законов Российской империи. Указанный труд. – С. 69.

²Там само. – С. 71.

спорів – новий інститут трудового права. А у розвинутих країнах механізм попередження і розв’язання страйків досить добре налагоджений.

Згідно з ч. 2 ст. 27 Закону України “Про порядок вирішення колективного трудового спору (конфлікту)” за рішенням найманих працівників чи профспілки може бути утворений страйковий фонд з добровільних внесків і пожертвувань. Оскільки в період страйку працівники, які беруть в ньому участь, позбавлені можливості одержувати заробітну плату, Законом передбачена гарантія, що дозволяє сім’ям страйкуючих працівників уникнути матеріальних ускладнень – створення страйкового фонду. Якщо для профспілок створення таких фондів передбачено їхніми статутами і ст. 35 Закону України “Про професійні спілки, їх права і гарантії діяльності”, то створення подібних фондів іншими уповноваженими найманими працівниками органами являє певні труднощі і залежить від статутних цілей їх діяльності. Разом з тим не виключається можливість створення подібних фондів у порядку, передбаченому Законом України “Про благодійність та благодійні організації”¹. Ми погоджуємось із думкою окремих вчених, що, розпочинаючи страйк, доречно знати, на які фінансові кошти можна розраховувати, із чого вони складаються і на який термін їх вистачить². Крім того, необхідно пам’ятати, що саме на кошти страйкового фонду може бути звернуте стягнення у випадку визнання страйку незаконним. Суд у даному випадку має право покласти на орган, уповноважений найманими працівниками на проведення страйку, обов’язок відшкодувати власнику підприємства, установи, організації або уповноваженому ним органу збитки, завдані страйком. Це стягнення не може бути звернено на кошти та майно, що особисто належать за правом власності особам, що входили до складу органу, який керував незаконним страйком. Попри цю гарантію, страйкарі повинні передбачити вірогідність того, що у випадку звернення

стягнення на їх страховий фонд, вони залишаються без засобів існування. Відповідно до ст. 278 Трудового кодексу Азербайджану, управління

¹Науково-практичний коментар до Закону України “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)”, підготовлено С.Є. Юр’євим // Трудове право України. – 2007. – № 1 (2). – С. 58.

²Швець Н. Порядок проведення страйку: спірні питання / Н. Швець // Підприємництво, господарство і право. – 2007. – № 5 (137). – С. 97.

страховими фондами здійснюється відповідно до статутів, затверджених профспілками, або іншими представниками працівників. Після закінчення страйку грошові кошти, що залишилися, можуть бути використані у цілях, визначених профорганом чи групою працівників. Органам державної влади та роботодавцям заборонено фінансувати такі фонди¹. У Німеччині стало традицією виплачувати всім працівникам – членам профспілки компенсації у розмірі 2/3 заробітної плати. В Іспанії профспілки не мають достатніх фінансових ресурсів, і компенсація, як правило, не виплачується. З огляду на вищезазначене в Україні необхідно передбачити в законодавстві чітку процедуру створення, використання та розформування страйкових фондів. Ми поділяємо точку зору М. Лютова, Н. Швець, що такі фонди не повинні підлягати оподаткуванню, як це передбачається в деяких країнах східної Європи (Болгарія, Польща)². Це повинно бути зазначено окремо не тільки у трудовому, але й у податковому законодавстві.

Частина 2 ст. 28 Закону прямо передбачає, що час страйку працівникам, які беруть у ньому участь, не оплачується. Якщо ж власник самостійно або за погодженням із профспілковим комітетом, з метою усунення конфлікту, приймає рішення про оплату працівникам, що беруть участь у страйку, часу участі в ньому, така оплата може бути проведена тільки за рахунок прибутку підприємства. Але такі виплати для власника не вигідні, оскільки вони не звільняються від обкладення прибутковим податком, зборами на державне пенсійне страхування, обов’язкове соціальне страхування. Вони враховуються при визначенні середньомісячної зарплатні для призначення

пенсії. Потенційно наш законодавець дає можливість роботодавцю повністю або частково оплатити час страйку. В Австралії виплачувати заробітну плату страйкуючим працівникам прямо заборонено.

У силу презумпції отримання страйкової допомоги від профспілок у Великобританії уряд консерваторів позбавив працівників права на соціальну допомогу на час проведення страйку.

¹Шведь Н. Порядок проведення страйку: спірні питання. Зазначена праця. – С. 97.

²Там само.

У США законом Тафта-Харлі заборонені страйки з вимогами оплатити час роботи під час страйку¹. Трудове законодавство Польщі вимагає від організаторів страйку, щоб при прийнятті рішення про оголошення страйку бралася до уваги сумарність вимог із втратами, зумовленими страйком, але в такому разі грубо порушуються права працівників, оскільки ставить в обов'язок працівникам підраховувати розмір можливих збитків для підприємства внаслідок проведення страйків, а це є обов'язком власника або уповноваженого ним органу.

Частина 3 ст. 27 Закону України “Про порядок вирішення колективного трудового спору (конфлікту)” гарантує збереження заробітної плати працівникам, що не беруть участі в страйку, але не мають можливості виконувати свої обов'язки. Подібна ситуація розглядається як простій не з вини працівника. У таких випадках законодавство про працю допускає тимчасове переведення таких працівників, за їх згодою, з урахуванням їх спеціальності та кваліфікації на іншу роботу на тому ж підприємстві, в установі, організації, але в тій же місцевості на термін, що не перевищує одного місяця. У випадках неможливості переведення або відмови працівника за ним відповідно до ст. 113 КЗпП зберігається заробітна плата з розрахунку 2/3 тарифної ставки встановленого працівникові розряду (окладу). Із метою недопущення зайвих виплат Закон покладає на власника

або уповноважений ним орган (представника) обов'язок ведення обліку працівників, що не беруть участі у страйку. Визнання страйку законним або незаконним не впливає на оплату праці працівників, які не брали участі у страйку, однак є дуже важливим для тих, хто таку участь брав. Щодо визнання страйку незаконним, то наслідки у Законі досить чітко прописані. Але щодо відшкодування збитків, заподіяних законним страйком, працівникам-страйкарям, це питання відходить у бік здогадів та припущень. Частина 3 ст. 34 Закону встановлює, що власник або уповноважений ним орган (представник), який порушив закони України, і в наслідок чого склалися умови для страйку, і страйк закінчився повним чи

¹Савицька О.В. Трудові конфлікти: загальнотеоретичний аналіз / О.В. Савицька // Бюлетень Національної служби посередництва і примирення. – 2007. – № 2. – С. 41.

частковим задоволенням вимог найманих працівників, компенсує збитки учасникам страйку в розмірі, визначеному судом (у межах коштів і майна, що йому належить). Постає ряд питань. По-перше, що означає “компенсувати збитки” учасникам страйку. Формуючи цю правову конструкцію законодавець не зовсім коректно створив дещо середнє між засобами впливу цивільного та трудового права: “збитки” взяв із цивільного, а “компенсувати” – із трудового¹. По-друге, чому саме визначення розміру “збитків”, що компенсуються, Закон поклав на суд, і яка доля заробітної плати у цих збитках. Наявність у Законі таких норм створює труднощі у практиці застосування і вимагає додаткової регламентації. Ми пропонуємо чітко визначити у законі, що у випадку порушення власником або уповноваженим ним органом законів України, внаслідок чого склалися умови для страйку, і страйк закінчився повним чи частковим задоволенням вимог найманих працівників, власник компенсує працівникам заробітну плату, яку вони повинні були отримати за час проведення страйку. Окремі дослідники пропонують передбачити виплату компенсації учасникам страйку у

колективному договорі². У разі не вирішення питань щодо розміру цих витрат або незгоди однієї із сторін, розмір компенсації визначається судом. Але це стосується тільки другої половини цієї статті. Питання виплати заробітної плати не оспорюється, крім того вона підлягає компенсації у разі порушення строків виплати. Трудовим законодавством не передбачається відшкодування моральної шкоди у колективних трудових відносинах. Але проведення страйку дуже часто супроводжується загостренням соціальної напруги, негативним емоційним фоном, тому необхідно передбачити таке відшкодування, особливо для представників працівників, які очолюють страйк.

21 липня 2006 року Національною службою посередництва і примирення зареєстровано колективний трудовий³ спір між Федерацією профспілок України

¹Науково-практичний коментар до Закону України “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)”, підготовлено С.Є. Юр’євим. Зазначена праця. – С. 60.

²Швець Н. Наслідки участі працівників у страйку / Н. Швець // Соціально-захисна діяльність держави в умовах ринкових відносин: зб. тез міжнар. наук. конф. – Чернігів, 2007. – С. 266.

³Примирні процедури по вирішенню колективного трудового спору між Федерацією профспілок України і Кабінетом Міністрів України // Бюлетень Національної служби посередництва і примирення. – 2006. – № 12. – С. 22.

і Кабінетом Міністрів України (розпорядження № 185-р) . І тільки у квітні 2008 року була підписана угода про його вирішення. Документом передбачено врегулювання питань, що стосуються збільшення прожиткового мінімуму, внесення змін до Методики обчислення сукупного доходу сім’ї, а також внесення змін до нормативних актів Кабінету Міністрів України у частині забезпечення соціального діалогу. Однак 2 березня 2009 р. розпорядженням Національної служби посередництва і примирення № 049-р зареєстровано новий колективний трудовий спір між Федерацією професійних спілок України та Кабінетом Міністрів України з 11 лютого 2009 року і присвоєно йому реєстраційний номер 018-09/00-Н¹. Цим

розпорядженням були зареєстровані серед інших такі вимоги Федерації професійних спілок України: внести до Верховної Ради України законодавчу пропозицію щодо встановлення з 1 січня 2009 року мінімальної заробітної плати на рівні прожиткового мінімуму для працездатних осіб; скасувати Постанову КМУ від 25 жовтня 2008 № 939 “Питання оплати праці працівників установ, закладів та організацій бюджетної сфери”, встановивши з 1 грудня посадовий оклад (тарифну ставку) працівника I тарифного розряду в розмірі 605 грн, а з грудня 2009 року в розмірі законодавчо встановленої мінімальної заробітної плати; забезпечити в установленому законодавством України порядку повернення до 1 лютого 2009 року боргів із заробітної плати та не допускати виникнення нової заборгованості з неї працівникам установ, організацій бюджетної сфери, підприємств державної форми власності, працівникам акціонерних товариств, де держава є мажоритарним акціонером; вжити всіх заходів для повернення боргів із неї на підприємствах комунальної та приватної форми власності.

17 квітня 2009 року трудовий арбітраж прийняв рішення, яким задовольнив практично всі вимоги щодо заробітної плати Федерації професійних спілок України до Кабінету Міністрів України. Але остаточно крапку у цьому питанні було поставлено 20 червня 2011 року, коли Кабінет Міністрів України та Федерація профспілок України підписали Угоду про

¹Реєстрація колективного трудового спору між Федерацією професійних спілок України та Кабінетом Міністрів України: розпорядження Національної служби посередництва і примирення від 2 березня 2009 р. № 049-р [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.nspp.gov.ua>. врегулювання колективного трудового спору. В основу Угоди були покладені, крім іншого, такі позиції:

– рішенням Кабінету Міністрів України розрив між мінімальною заробітною платою та посадовим окладом працівників першого тарифного

розряду Єдиної тарифної сітки скорочено на 22 гривні проти грудня 2010 року;

– урядовою стороною та професійними спілками бюджетної сфери Федерації профспілок України буде проведено розгляд результатів виконання Зведеного бюджету України за II і III квартали 2011 року з метою підвищення розміру заробітної плати у бюджетній сфері, у тому числі державних службовців, зменшення грошового розриву між посадовим окладом (тарифною ставкою) працівника першого тарифного розряду Єдиної тарифної сітки та мінімальною заробітною платою з урахуванням можливостей зведеного бюджету;

– досягнуто домовленості передбачити під час підготовки проекту Закону України “Про Державний бюджет України на 2012 рік” необхідні видатки для поетапного збільшення посадового окладу (тарифної ставки) працівника першого тарифного розряду Єдиної тарифної сітки з метою наближення його розміру до мінімальної заробітної плати¹.

У 2011 році вирішено також колективний трудовий спір на галузевому рівні між Профспілкою працівників газових господарств України та правлінням Національної акціонерної компанії “Нафтогаз України”.

Неспроможність нашої правової системи у сучасний період захистити повною мірою соціально-економічні права працівників у сфері оплати праці обумовлює пошук інших ефективних засобів їхнього захисту. Г.І. Чанишева до таких відносить індивідуальний захист (самозахист), колективний захист, державний і міжнародний захист². В.В. Лазор наполягає на створенні спеціалізованих трудових судів, які необхідно формувати на принципах трипартизму: професійний суддя – юрист, який спеціалізується у галузі трудового права; представник із боку роботодавців, представник із боку працівників³.

¹Компроміс переміг намір протестувати // Урядовий кур’єр. – 2011. – № 111. – С. 4.

²Чанишева Г.І. Зазначений автореферат. – С. 22.

³Лазор В.В. Зазначений автореферат. – С. 28.

Цієї ж точки зору дотримується В.Я. Бурак, а І. Лаврінчук висловлює думку, що ставити питання щодо відокремлення спеціальних судів, до компенсації яких входив би розгляд трудових спорів, досить складно, як у фінансовому, так і в організаційному плані.

Разом із тим, здійснення спеціалізації в організації роботи судів загальної юрисдикції було б доцільним¹.

Усвідомлюючи необхідність здійснення судової реформи як значимої складової розбудови і розвитку української державності, необхідно відзначити, що реформування судоустрою має бути обґрунтованим, системним, продуманим та поступовим. Автор вважає, що створення спеціалізованих судів, формування процедури, яка властива саме трудовій юстиції – стратегічна мета і складова судової реформи. В обґрунтування цієї позиції необхідно визначити таке. По-перше, хоча в Україні традиційно склався і нормативно закріплений судовий порядок вирішення індивідуальних трудових спорів у порядку цивільного судочинства, необхідно зауважити, що трудове право має принципові відмінності предмета і методу правового регулювання порівняно із цивільним правом. По-друге, світова практика відпрацювала відповідний механізм дії трудового процесуального законодавства та функціонування системи трудового судочинства. Трудові спори в розвинених країнах загалом мають розподіл за порядком їх розгляду і вирішення залежно від предмета та суб'єктивного складу спору: колективні економічні спори (конфлікти інтересів) за загальним правилом розглядаються в рамках примирно-третейської процедури і мають результатом прийняття нових правових норм; судові та адміністративні органи здебільшого розбирають юридичні спори (конфлікти права) – колективні та індивідуальні. Спеціалізовані трудові суди функціонують у Великій Британії, Австрії, Франції, Бельгії, Швейцарії, Швеції, Норвегії, Фінляндії, Новій Зеландії, Японії, Ізраїлі².

У 2001 році був заснований Московський трудовий арбітражний суд з врегулювання колективних трудових спорів (МТАС), але експерти з трудового

¹Лаврінчук І. Процесуальне забезпечення трудових прав в Україні / І. Лаврінчук // Право України. – 2001. – № 1. – С. 75.

²Там само. – С. 73.

арбітражу, працюючи в рамках проекту ТАСІС “Підтримка здійснення соціальних реформ і системи трудових відносин”, зазначили його пасивність. Діяльність МТАС зосередилася на проведенні підготовки і навчанні персоналу суду і арбітрів, а не на вирішенні колективних трудових спорів¹. По-третє, трудові правовідносини зумовлюють і специфіку процедури розгляду трудових спорів, яка має такі особливості, як більш скорочені строки розгляду справ, позбавлення багатьох формальностей цивільного судочинства, відсутність оплати державного мита, використання досудової примирної процедури. По-четверте, нині в Україні напрацьовано великий масив нормативних положень щодо процесуального забезпечення трудових прав працівників (і у сфері оплати праці), але процесуальні норми розміщені у правових актах різних галузей права: трудового, цивільно-процесуального, адміністративного. На сьогодні потрібна модель такої процесуальної форми розгляду і вирішення трудових спорів, яка дозволила б якнайефективніше застосувати норми трудового права, а саме Трудовий процесуальний кодекс України². По-п’яте, окремі норми радянського права не відповідали та не відповідають становленню громадянського суспільства правової держави, змісту та спрямованості її діяльності³. Автор згоден із О. Заржицьким щодо проблематичності створення такого Кодексу найближчим часом, оскільки на черзі Трудовий кодекс України, але почати роботу необхідно вже сьогодні.

І ще на одному аспекті необхідно зосередити увагу. Працівники не можуть на рівноправній основі змагатися з представниками роботодавця у цивільному процесі. Тому необхідно разом із вдосконаленням процедури судового захисту трудових прав на рівні державного регулювання та

договірному рівні визначити напрямки підвищення правової освіти працівників саме у сфері трудового законодавства. Адже в окремих випадках тільки працівник має право звернутися до суду з позовом про встановлення окремого

¹Лехтінен Л. Аналіз Московського трудового арбітражного суду з врегулювання колективних трудових спорів (МТАС) / Л. Лехтінен // Бюлетень Національної служби посередництва і примирення. – 2006. – № 12. – С. 34.

²Заржицький О. Про необхідність створення Трудового процесуального кодексу України / О. Заржицький // Право України. – 2006. – № 9. – С. 90.

³Осіпов А. Зазначена праця. – С. 68.

юридичного факту, наприклад, у разі неоформлення роботодавцем трудових відносин.

Попри те, що активна робота щодо захисту прав працівників на оплату праці ведеться з боку Державного департаменту нагляду за додержанням законодавства про працю Міністерства соціальної політики та прокуратурою, лише працівник може в судовому порядку підтвердити факт справжньої суми отриманої заробітної плати. Однак багато порушень у цій сфері приховано не тільки через активні дії роботодавців, але й через пасивність самих працівників.

Особливу роль у судовому захисті прав людини (у тому числі і права на справедливу винагороду за працю) відіграє Європейський суд з прав людини (далі Європейський суд), який було створено відповідно до Конвенції про захист прав людини та основних свобод від 4 листопада 1950 року (вступила в дію 3 вересня 1953 року, а з листопада 1998 року вона діє у редакції Протоколу № 11 до неї, який модернізував міжнародний механізм контролю за дотриманням державами-учасниками її положень). Розділ II (ст. 19-51) Конвенції встановлює порядок формування, організацію та функціонування Європейського суду, основні параметри процедури прийняття справ до розгляду та їх судовий розгляд. Європейська конвенція

та європейська система захисту прав людини, яка сформувалася на її базі, вважаються найбільшим досягненням Ради Європи. Її висока ефективність та надійність обумовлена властивими фактично тільки їй особливостями: судовий контроль за дотримання прав людини державами-учасниками, колективний міжнародний нагляд за належним виконанням постанов Суду, великі процесуальні можливості фізичних та юридичних осіб відстоювати свої права¹. Як зазначають фахівці, європейська система має багатоповерхову конфігурацію. Перший поверх – національні судові органи, від нормальної діяльності яких залежить фактичний рівень поваги прав людини в країні та можливості їхнього відновлення у разі порушення. Другий поверх – Європейський суд з прав людини, до якого звертаються, якщо судова система дає збій, не справляється зі своїми обов'язками або у разі прогалин у

¹Європейское право. Указанный труд. – С. 358.

законодавстві відносно захисту прав людини. Третій поверх – міжнародний нагляд за виконанням державами-деліквентами постанов Суду. Такий нагляд здійснює Комітет Міністрів Ради Європи (п. 2 ст. 46 Конвенції). Четвертий поверх – виконання постанов. Під виконанням розуміється виплата визначеної Судом справедливої компенсації, усунення юридичних наслідків порушення (індивідуальні заходи) та реалізація комплексу заходів, які направлені на попередження повторів у майбутніх аналогічних або схожих ситуаціях (заходи загального характеру).

До 1998 року звернення спершу розглядалися Європейською комісією з прав людини, яка робила висновок про їхню прийнятність, після цього справа могла бути передана до Європейського суду, а Протоколом № 11 передбачено замість попередньої системи конвенційного контролю систему єдиного суду, що діє на постійній основі і розглядає справи як на попередній стадії, так і на стадії ухвалення рішення¹. 11 вересня 1997 року для України набула чинності Конвенція про захист прав і основних свобод людини і

відповідно до ст. 9 Конституції вона стала частиною національного законодавства. Тому громадяни України мають право звернутися до Суду, якщо вважають себе потерпілими від порушення державою одного або кількох основних прав, які гарантовані Конвенцією та Протоколами до неї, шляхом направлення заяви або заповнення формуляра Суду. Суд не розглядає заяви, спрямованої проти приватних осіб або недержавних організацій. Згідно зі ст. 35 Конвенції, Суд може прийняти заяву до розгляду тільки після того, як було вичерпано всі національні засоби правового захисту і впродовж шести місяців від дати прийняття остаточного рішення.

Стосовно України йдеться про процедуру судового провадження, яка передбачає можливість апеляційного та касаційного оскарження прийнятого судового рішення. Згідно з Конвенцією, подати позов до Європейського суду можуть держави та приватні особи, але фактично розвиток Європейської системи пішов шляхом передачі ініціативи повністю на рівень особистості, тому потерпілі відстоюють свої індивідуальні права.

¹Рада Європи: Діяльність та здобутки. – К., 1999. – С. 23.

Можливість звернення в інтересах третіх осіб або суспільства в цілому Конвенція не передбачає, але на практиці, у якості “побічного ефекту”, вони запускають механізм евентуальної корекції національної правової системи та наближення правових систем усіх держав-учасників Конвенції¹.

Відповідно до ст. 46 Конвенції, держави-учасниці зобов’язуються виконувати остаточне рішення Суду в будь-якій справі, у якій вони є сторонами. У разі невиконання рішення в частині виплати грошових коштів, присуджених заявнику, у встановленій Судом строк, на всю суму нараховується пеня. Наприклад, у справі “Тарнавський проти України” щодо порушення Україною його прав, гарантованих пунктом 1 статті 6 Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод, а також ст. 1 Першого протоколу до Конвенції у зв’язку з позбавленням його права на мирне володіння своїм майном через невиконання винесених на його користь

рішень, Суд постановляє, що “(а) протягом трьох місяців з дня, коли рішення стане остаточним, відповідно до п. 2 ст. 44 Конвенції, держава-відповідач має сплатити заявнику заборгованість за досі не виконаними рішеннями (виплата заявнику заборгованості по заробітній платі), а також 2600 євро як компенсацію за моральну шкоду та 100 євро судових витрат. Ця сума має бути конвертована в національну валюту держави-відповідача на день здійснення платежу, з урахуванням будь-якого податку, який може бути стягнуто; (б) у випадку невиклати чи несвоєчасної виплати державою-відповідачем належної заявнику суми, на неї нараховуватиметься пеня, яка дорівнює граничній позичковій ставці Європейського центрального банку плюс три відсотки, з часу, коли закінчиться згаданий вище тримісячний строк, і до моменту повного розрахунку”².

Особливе значення має те, що справедлива сатисфакція призначається Судом у випадку, коли внутрішнім законодавством держави-відповідача не передбачена чи передбачена лише часткова компенсація за таке порушення. Таким чином, оперативна розробка та прийняття відповідних нормативно-

¹Європейское право. Указанная работа. – С. 365.

²Європейський суд з прав людини та Україна // Урядовий кур’єр. – 2007. – № 25. – С. 14.

правових актів дозволить уникнути значних виплат із державного бюджету України. Якщо з 1997 по 2004 рік Європейським судом було винесено 23 рішення щодо України, то лише за 2005 рік було постановлено 120 рішень у справах проти України, з яких у 119-ти було констатовано порушення Україною положень Конвенції. Протягом 2006 року Україна сплатила за рішенням Європейського суду з прав людини понад 2,8 млн гривень відшкодувань по 172 рішенням. Крім того, держава також виплатила заявникам понад 5,5 млн гривень за рішенням українських судів та понад 3,5 тис. гривень пені за несвоєчасну оплату грошей 34-м заявникам¹.

Згідно зі ст. 1 Першого протоколу до Конвенції кожна особа має право мирно володіти своїм майном. У своєму дослідженні поняття “майно” в практиці Європейського суду з прав людини Т. Фулей класифікує справи, розглянуті Судом, щодо порушення права власності та виділяє окремі об’єкти таких спорів:

- усе “власне” майно особи, що може входити до складу спадщини;
- нерухомість;
- прибутки, що пов’язані з власністю;
- рухоме майно;
- банківські внески;
- частка в пенсійному фонді;
- кошти, належні до виплати заявникам на підставі судового рішення;
- майнові права;
- акції компаній тощо².

Необхідно зауважити, що заяви щодо невиконання судових рішень про виплату належних заявникам сум становлять переважну більшість усіх звернень до Суду проти України. Ці рішення стосуються таких виплат: заборгованість із заробітної плати; компенсація за речове забезпечення колишнім військовослужбовцям; кошти, присуджені юридичній особі³.

¹Хто виграв від позовів? // Урядовий кур’єр. – 2007. – № 5. – С. 10.

²Фулей Т.І. Поняття “майно” в практиці Європейського суду з прав людини / Т.І. Фулей // Вісник Верховного Суду України. – 2008. – № 3 (91). – С. 45-46.

³Там само. – С. 46.

Серед цих виплат перше місце займають виплати заборгованості із заробітної плати.

На 1 грудня 2008 року (за статистикою винесених рішень Європейського суду з прав людини проти України) саме з цієї категорії звернень було винесено 74 постанови на користь працівників, яким, крім заборгованості, виплатили компенсацію моральної шкоди, судових витрат у

сумі понад 163 тис. євро, що становить близько 1 млн 726 тис. грн. З одного боку, це свідчить про системні проблеми як у законодавстві, так і правозастосовній практиці, з іншого – про зростання правової культури та перспективи вирішення правових проблем у нашій державі.

31 травня 2006 року прийнято Постанову Кабінету Міністрів України № 784 “Про заходи щодо реалізації Закону України “Про виконання рішень та застосування практики Європейського суду з прав людини”, якою на Міністерство юстиції покладено функції органу, відповідального за забезпечення представництва України в Європейському суді з прав людини та виконання його рішень¹. Відповідно до Положення про Урядового уповноваженого у справах Європейського суду з прав людини, затвердженого вказаною постановою Кабінету Міністрів України, його діяльність забезпечує Секретаріат Урядового уповноваженого, який утворюється у складі центрального апарату Міністерства юстиції.

Відповідно до щорічного звіту про результати діяльності Урядового уповноваженого у справах Європейського суду з прав людини у 2010 році Європейським судом було розглянуто 135 справ проти України, а станом на 31 грудня 2010 року розглянуто 10 450 справ, що складає 7,5 % від загальної кількості справ. На виконання рішень Європейського суду з державного бюджету було сплачено 29 174 853,54 грн². За повідомленням міністра юстиції О. Лавриновича кількість скарг, що надсилаються українцями до Суду

¹Про виконання рішень та застосування практики Європейського суду з прав людини: постанова Кабінету Міністрів України від 31 травня 2006 р. // Офіційний вісник України. – 2006. – № 22. – Ст. 1655.

²Щорічний звіт про результати діяльності Урядового уповноваженого у справах Європейського суду з прав людини у 2010 році [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.minjust.gov.ua/files/zvit.2010>. зменшилася на третину з 2007 року¹.

Це свідчить про прагнення держави забезпечувати права своїх громадян та про намагання держави системно виправляти недоліки. Яскравим прикладом є справи 12 працівників державного підприємства “Ремонтно-механічний завод” щодо стягнення заборгованості із заробітної плати. Стосовно кожного із них Європейський суд отримав декларацію про дружнє врегулювання, згідно з яким Уряд України має сплатити всі належні суми та *eg gratia* суму в розмірі 500 євро кожному з метою досягнення дружнього врегулювання у зазначеній справі². Крім того, проблемним залишається питання надмірної тривалості вирішення спорів у рамках цивільного судочинства у порушенні статті 6 Конвенції.

Результатом розгляду Європейським судом аналогічних справ громадян Польщі стало введення у цій державі Закону “Про порушення права сторони на розгляд справи без необґрунтованої затримки судового розгляду”. На жаль, в Україні немає аналогічного закону, хоча він, безумовно, поліпшив би ситуацію з надмірними строками розгляду справ³. Рішення, винесені національним судом на користь працівників, залишаються частково або повністю невиконаними протягом п’яти-семи років, як, наприклад, у справі “Гиря та інші проти України”, “Стратейчук проти України”. І тільки рішення Європейського суду дали змогу прискорити виплату суми боргу працівникам.

Необхідно звернути увагу на заходи загального характеру, які вживаються державою-відповідачем для запобігання нових, подібних до визначених Судом, порушень. Такі заходи можуть бути направлені як на зміну відповідної практики, так і на внесення змін до законодавства. У цьому ракурсі набуває нової перспективи процес формування інституту оплати праці з огляду на міжнародні стандарти та практику Європейського суду. По-перше, визнання заробітної плати, не виплаченої працівникові, його майном, яким він має право вільно володіти.

¹Лавринович О. Кількість скарг українців зменшилася / О. Лавринович // Юридичний вісник України.– 2007. – № 34 (634). – С. 12.

²Європейський суд з прав людини та Україна // Урядовий кур'єр. – 2007. – № 200. – С. 11.

³Насад В. Судова “тяганина” не потрібна / В. Насад // Урядовий кур'єр. – 2007. – № 204. – С. 10.

По-друге, визначення розумних строків щодо тривалості виконання рішення Суду. По-третє, сплата справедливої сатисфакції. По-четверте, обов'язковість виконання рішення Суду у строки, визначені ним. Держави, які роблять спробу ухилитися від виконання, ризикують опинитися під жорстким міжнародним пресом. По-п'яте, національні суди мають можливість прямо та безпосередньо посилатися на рішення Європейського суду при обґрунтуванні своєї правової позиції. Окремі автори вважають, що прецедентне право, яке формується Європейським судом, інтегрується у внутрішній правовий порядок держав-учасників¹. У науковій літературі стосовно Європейського суду часто вживаються саме терміни зі словом “прецедент”. Серед науковців ведеться дискусія: чи є рішення Європейського суду прецедентом, і, відповідно до сталої класифікації, чи є воно джерелом права. Британські науковці розглядають правову природу рішень Суду переважно через призму судового прецеденту в притаманному їм розумінні; французькі дослідники (Жан П'єр Маргено, Жан-Франсуа Ренусі, Фредерік Сюдр) і російські (М.Л. Ентін, С.А. Горшкова) аналізують рішення через призму доктринального погляду країн континентальної Європи, за якими судова практика не є джерелом права². Українські правники (П. Рабинович, Н. Раданович, К. Андріанов, Ю. Зайцев, Г. Куц) висловлюють думку, що Конвенція не передбачає юридичних підстав для надання рішенням Суду статусу прецеденту в розумінні англійської доктрини. В.А. Туманов вважає, що є достатні підстави говорити про прецедентне право, але в дещо іншому розумінні, ніж традиційне: тлумачення норм і понять Конвенції, яке дає Європейський суд, наближене за своєю юридичною значимістю до рішень конституційних судів². Порівняльний аналіз прецедентного права у його традиційному розумінні, сформованої на континенті традиції щодо судової практики та діяльності

Європейського суду, дає змогу визначити, “що мета Європейського суду не створення прецеденту, а констатація наявності певного Європейського правового стандарту на основі

¹Європейское право. Указанный труд. – С. 360.

²Шишкіна Е. Деякі аспекти правової природи рішень Європейського суду з прав людини / Е. Шишкіна // Право України. – 2005. – № 9. – С. 104. відповідної норми конвенції”¹.

Рішення Суду є лише консультативним і пояснюючим матеріалом для національних органів держав, яких не стосується конкретне рішення; вони не стають джерелом права і не породжують нової норми. Як слушно зазначають дослідники, практика Суду “надихає” уряди всіх держав-учасниць Конвенції відповідним чином змінювати національне законодавство заздалегідь². У більшості Європейських країн створені спеціальні механізми контролю, які забезпечують попередню експертизу законопроектів щодо їхньої відповідності Конвенції. Для України надзвичайно важливим є “превентивні” засоби реагування: проведення експертизи всіх законопроектів на відповідність Конвенції про захист прав людини і основних свобод, а також перегляд чинного законодавства. У вищевказаному звіті Урядового уповноваженого у справах Європейського суду з прав людини протягом 2010 року відповідно до пункту 2 ст. 13 Закону Країни “Про виконання рішень та застосування практики Європейського суду” у 2010 році було здійснено юридичну експертизу 3 347 проектв нормативних актів на їх відповідність положенням Конвенції та протоколів, а також практиці Європейського суду³.

Отже, Європейський суд не підміняє собою національні суди, але його рішення передбачають необхідність вжиття заходів індивідуального та загального характеру. Останні спрямовані як на зміну відповідної практики, так і на внесення змін до законодавства, це стосується і сфери оплати праці.

¹Андріанов К. Правова природа рішень Європейського суду з прав людини / К. Андріанов // Право України. – 2002. – № 3. – С. 31.

²Там само. – С. 41.

³Щорічний звіт про результати діяльності Урядового уповноваженого у справах Європейського суду з прав людини у 2010 році [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.minjust.gov.ua/files/zvit.2010>.