НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ НАУК УКРАЇНИ ІНСТИТУТ ДЕРЖАВИ І ПРАВА ім. В.М. КОРЕЦЬКОГО На правах рукопису ФАРТУШОК Тарас Богданович УДК 349.2 ЗАХИСТ ПРАВА ПРАЦІВНИКІВ НА ОПЛАТУ ПРАЦІ Спеціальність: 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук Науковий керівник: Сімутіна Яна Володимирівна, кандидат юридичних наук, старший науковий співробітник Київ – 2017 2 ЗМІСТ ВСТУП…………………………………………………………………………….3 РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВІ ОСНОВИ ЗАХИСТУ ПРАВА ПРАЦІВНИКІВ НА ОПЛАТУ ПРАЦІ..…………………………………......10 1.1 Еволюція права на оплату праці, його поняття та ознаки ……..…………10 1.2 Міжнародно-правові стандарти у сфері захисту прав працівників на оплату праці……….…………………………………………..............................37 Висновки до розділу 1………………………………………….………………56 РОЗДІЛ 2 ПРАВОВИЙ МЕХАНІЗМ ЗАХИСТУ ПРАВ І ЗАКОННИХ ІНТЕРЕСІВ ПРАЦІВНИКІВ НА ОПЛАТУ ПРАЦІ……….……………....59 2.1 Поняття та принципи захисту прав і законних інтересів працівників на оплату праці……………………………………………………………………...59 2.2 Форми, способи та засоби захисту прав і законних інтересів працівників на оплату праці: загальна характеристика ………………………………….…76 2.3 Неюрисдикційні форми захисту прав працівників на оплату праці………………………………………………………………………………86 2.4 Юрисдикційні форми захисту прав працівників на оплату праці…………………………………………………………………………..…109 Висновки до розділу 2………………………….……………………………..141 РОЗДІЛ 3 ПРОБЛЕМИ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАВА ПРАЦІВНИКІВ НА ОПЛАТУ ПРАЦІ…...…………………………………...…………………….146 3.1 Трудові спори з питань оплати праці: сучасний стан та перспективи………………………………………........………….…………….146 3.2 Роль Європейського суду з прав людини у сфері захисту права працівників на оплату праці….…………………………….………………….157 Висновки до розділу 3……………………………………….………………..163 ВИСНОВКИ …………………………………………………..……………….166 СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ………………………..………….172 3 ВСТУП Актуальність теми. Соціальна держава, в якій людина визнана найвищою соціальною цінністю, де поважають її честь і гідність, одним з пріоритетних своїх завдань завжди визначає захист права особи на оплату праці, адже саме це право забезпечує можливість фізичного існування людини, задоволення духовних, матеріальних та інших потреб. Важко вигадати щось більш принизливе для людини, яка працює і витрачає на це більшу частину свого часу та здоров’я, ніж невиплата або затримка заробітної плати, яка у більшості випадків є єдиним джерелом засобів для існування. Крім того, в умовах економічних змін, певної нестабільності виникає гостра потреба у захисті прав працівників на оплату праці. Так, важке економічне становище суб’єктів господарювання призводить до затримок виплати заробітної плати або до її «тінізації», що ускладнює захист прав працівників. За даними Державної служби статистики України упродовж червня 2016 року загальна сума заборгованості з виплати заробітної плати збільшилася на 5,4% або на 101,0 млн. грн. і на 1 липня становила 1967,6 млн. грн. На вказаний період основна частка загальної суми боргу припадала на промисловість (72,7%), транспорт, складське господарство, поштову та кур’єрську діяльність (10,0%). При цьому більше половини боргу утворено в Луганській (23,2%), Донецькій (19,6%) та Харківській (10,1%) областях. Докорінна реформа законодавства про працю можлива лише за умови ухвалення нового кодифікованого акта – Трудового кодексу України, до якого повинні увійти положення більшості норм правового регулювання у цій сфері. Також виникає проблема і щодо необхідності упорядкування процесуальних відносин з питань оплати праці, спрощення, доступності правових норм та ефективності їх застосування працівниками. Слід зазначити, що дослідженню правового регулювання оплати праці, а в деяких аспектах і захисту прав на оплату праці приділялась чимала увага 4 у вітчизняній науці. Окремі проблеми відображали у своїх працях такі вчені як В.М. Андріїв, В.М. Божко, Н.Б. Болотіна, С.Я. Вавженчук, О.В. Валецька, В.М. Вегера, С.В. Венедіктов, С.В. Вишновецька, О.О. Гаврилова, О.В. Гаєвая, Ю.М. Гришина, Т.А. Занфірова, М.І. Іншин, М.О. Кабаченко, М.М. Клемпарський, В.Л. Костюк, Н.М. Мельничук, О.М. Обушенко, П.Д. Пилипенко, С.М. Прилипко, О.І. Процевський, Я.В. Сімутіна, І.Я. Фурик, Н.М. Хуторян, Г.І. Чанишева, В.І. Щербина, О.М. Ярошенко та ін. Не заперечуючи важливості та цінності наукових доробків учених з цієї проблематики, проте враховуючи сучасні виклики, які стоять перед наукою трудового права України, вважаємо, що необхідно запропонувати нові теоретичні та практичні підходи до вирішення проблем, пов’язаних із захистом права працівників на оплату праці в умовах сьогодення, особливу увагу приділивши дослідженню окремих форм та способів такого захисту. Зв’язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дана дисертація виконана в межах планових тематик науково-дослідної роботи відділу проблем цивільного, трудового та підприємницького права Інституту держави і права імені В.М. Корецького НАН України «Проблеми застосування трудового та пенсійного законодавства в Україні» (2013–2014 р.р. № РК 0112U007722), «Реформа трудового та пенсійного законодавства в умовах європейської інтеграції України» (2015–2016 рр. № РК 0115U002139). Мета і задачі дослідження. Метою дисертаційного дослідження є формулювання пропозицій, спрямованих на забезпечення ефективності захисту прав та інтересів працівників, що охороняються законом, на оплату праці. Для досягнення поставленої мети в дисертації необхідно вирішити такі основні задачі: – розглянути еволюцію права працівників на оплату праці та його захист; – розкрити сутність правового механізму захисту прав і законних інтересів працівників на оплату праці; 5 – уточнити співвідношення понять «захист», «охорона», «захищеність» та визначити зміст поняття захисту прав працівників на оплату праці; – виділити окремі принципи захисту прав працівників на оплату праці; – визначити сутність і визначити співвідношення понять «форма» «спосіб» та «засіб» захисту прав працівників на оплату праці; – розкрити зміст існуючих форм та способів захисту прав працівників на оплату праці; – сформулювати пропозиції та рекомендації щодо вдосконалення механізму захисту прав працівників на оплату праці в Україні. Об’єктом дослідження є суспільні відносини у сфері реалізації працівниками права на оплату праці. Предметом дослідження є теоретичні та практичні проблеми захисту прав працівників на оплату праці. Методи дослідження. Для проведення комплексного дослідження і формулювання нових висновків були використані загальнонаукові та спеціальні методи пізнання правових явищ: діалектичний, дедуктивний, нормативно-порівняльний, формально-логічний, історичний, історикопорівняльний, системно-структурний та інші. Історичний та історико-порівняльний методи дали змогу дослідити становлення права працівників на оплату праці та еволюцію його захисту (підрозділ 1.1). Діалектичний метод дозволив всебічно проаналізувати сучасний стан та виділити основні проблеми правового регулювання захисту прав працівників на оплату праці. За допомогою формально-логічного методу виявлено суперечливості в понятійному апараті, виокремлено необхідні ознаки понять та сформульовано висновки й пропозиції. При співставленні понять та форм застосовано метод системного аналізу та синтезу, що викликано сутністю захисту таких прав. У дисертації використаний також метод нормативно-порівняльного аналізу внутрішнього трудового законодавства України та міжнародно-правових норм, які регулюють питання винагороди за працю, що дало змогу автору виокремити 6 принципи захисту прав працівників на оплату праці. Дедуктивний метод дав можливість визначити поняття захисту прав працівників на оплату праці у механізмі захисту трудових прав. Основні положення та висновки, представлені в роботі, ґрунтуються на аналізі чинного трудового законодавства, міжнародних нормативно-правових актів, досягненнях загальної теорії права, узагальнень судової практики, статистичних даних тощо. Наукова новизна одержаних результатів. Дисертація є одним із перших в українській науці трудового права комплексним дослідженням теоретичних і практичних проблем захисту права працівників на оплату праці. У дисертації обґрунтовується низка понять, концептуальних у теоретичному плані і важливих для юридичної практики положень та висновків, одержаних особисто здобувачем, а саме: вперше: – сформульовано визначення правового механізму захисту прав та інтересів працівників на оплату праці як системи передумов, заходів та способів, спрямованих на забезпечення реалізації відновлення порушеного права або охоронюваного законом інтересу працівника на оплату праці чи визнання такого; – розмежовано та визначено поняття «форма захисту прав працівників на оплату праці», «спосіб захисту прав працівників на оплату праці» та «засоби захисту прав працівників на оплату праці». Зокрема під формою захисту прав працівників на оплату праці слід розуміти регламентовану діяльність компетентних державних органів, громадських організацій або зацікавленої особи, яка спрямована на відновлення порушеного права, усунення перешкод у його реалізації, відшкодування або компенсацію шкоди, спричиненої порушенням цього права. Спосіб захисту прав працівників на оплату праці – це конкретна правова дія, яка полягає у відновленні порушеного трудового права, усуненні перешкод щодо його реалізації, відшкодуванні чи компенсації шкоди, завданої порушенням цього 7 права. Засоби захисту прав працівників на оплату праці – це сукупність інструментів та юридично значущих дій, що застосовуються та здійснюються уповноваженою особою та органами, які здійснюють захист, при виявленні факту порушення права і в ході його захисту з метою відновлення порушеного права, усунення перешкод у його реалізації, відшкодування чи компенсації шкоди, яка завдана порушенням цього права; – виділено ознаки здійснення права на захист прав працівників на оплату праці, при цьому сформульовано та обґрунтовано необхідність включення до їх числа такої ознаки як мета; – визначено принципи захисту прав працівників на оплату праці, зокрема: єдності та диференціації; гарантованості захисту; забезпечення захисту; матеріальної зацікавленості; адекватності захисту порушеного чи оспорюваного права або охоронюваного законом інтересу; рівності сторін; простоти й доступності захисту; оперативності захисту; індивідуального та колективного захисту; невідворотності захисту; координації та узгодженості захисту державою; удосконалено: – критерії розмежування форм, способів і засобів захисту прав та охоронюваних законом інтересів працівників на оплату праці; – механізм захисту прав та охоронюваних законом інтересів працівників на оплату праці, зокрема запропоновано доповнити Кодекс законів про працю України та проект Трудового кодексу України окремою статтею, яка б містила невичерпний перелік способів захисту прав та охоронюваних законом інтересів працівників на оплату праці; – обґрунтування пропозиції доповнити проект Трудового кодексу України окремою статтею, в якій передбачити обов’язковим етапом для вирішення розбіжностей між працівником і роботодавцем звернення працівника з претензією до роботодавця та визначено механізм дій за таким зверненням; 8 – визначення самозахисту як однієї з неюрисдикційних форм захисту права працівника на оплату праці під яким запропоновано розуміти дію чи систему дій по захисту прав працівників на оплату праці, що можуть застосовуватись чи застосовуються особою (особами), право чи охоронюваний законом інтерес яких порушено або оспорюється, без звернення до інших осіб; дістали подальшого розвитку: – визначення поняття захисту прав та охоронюваних законом інтересів працівників на оплату праці як системи передумов, заходів та способів, спрямованих на забезпечення реалізації відновлення порушеного права або охоронюваного законом інтересу працівника на оплату праці чи визнання такого; – пропозиції наділити працівника правом призупинення виконання своїх трудових обов’язків у разі затримки виплати належної йому заробітної плати. Право працівників на призупинення виконання роботи повинно стимулювати роботодавця до забезпечення виплати заробітної плати працівникам у передбачені трудовим договором строки. При цьому моментом виникнення права працівника призупинити роботу є день наступний за днем виплати заробітної плати, встановлений колективним договором, локальними нормативними актами або трудовим договором; – теоретичні підходи щодо обґрунтування недоцільності застосування медіації при вирішенні індивідуальних трудових спорів з питань оплати праці. Практичне значення одержаних результатів. Висновки та пропозиції, сформульовані у дисертації, можуть бути використані у подальших наукових розробках проблем захисту прав працівників на оплату праці. Практичне значення одержаних результатів полягає в тому, що їх можна використати як у правотворчій діяльності, зокрема при вдосконаленні проекту Трудового кодексу України, інших нормативно-правових актів України з питань захисту прав працівників на оплату праці, так і у 9 правозастосовній діяльності органів державної влади та осіб по захисту порушених прав на оплату праці, а також у навчальному процесі в юридичних навчальних закладах при викладанні дисципліни «Трудове право України», написанні підручників, науково-практичних посібників і розробці методичної літератури. Апробація результатів дослідження. Основні теоретичні положення, висновки і пропозиції дисертаційного дослідження доповідалися на засіданнях відділу проблем цивільного, трудового та підприємницького права Інституту держави і права імені В.М. Корецького НАН України, а також на трьох науково-практичних конференціях, серед них: «Актуальна юриспруденція: інновації в юридичній науці та правозастосовній практиці» (м. Київ, 29 травня 2014 р.); «Тенденції та інновації юридичної науки» (м. Тернопіль, 11 червня 2014 р.); «Треті економіко-правові дискусії» (м. Львів, 26 червня 2014 р.). Публікації. Основні результати дисертації, висновки та пропозиції знайшли відображення у п’ятьох статтях, опублікованих у наукових фахових виданнях України та наукових періодичних виданнях іншої держав, а також у трьох збірниках тез доповідей на науково-практичних конференціях.

ВИСНОВКИ

Удисертаційнійроботінаведенотеоретичнеузагальненнятанове

вирішеннянауковогозавдання–удосконаленняформтаспособівзахисту

правапрацівниківнаоплатупраціНапідставіпроведеногодослідження

сформульованорядвисновківпропозиційтарекомендаційспрямованихна

досягненняпоставленоїмети

Конституційнеправопрацівниківнаотриманнявинагородизапрацю

вширокомурозуміннівключаєвсебеіправоназахиствіднезаконнихдій

роботодавцівщодоненалежноїоплатипраці

Функціязахистувластиватрудовомуправуякніякійіншійгалузі

праваоскількисаметрудовеправобулоствореноякправозахистунайманих

працівниківТомупроблемизахистутрудовихправпрацівниківутомучислі

праванаоплатупрацізважаючинайогосоціальнуактуальністьта

значущістьслідвіднестидонайважливішихпитаньсучасноїнауки

трудовогоправаОсновноюметоютрудовоїдіяльностієотриманняоплатиза

працюотжезахистправпрацівниківтаїхзаконнихінтересівнаоплату

працієосновноюфункцієютрудовогоправа

Поняттязахисттапоняттяохоронаєрізнимизасвоїм

змістомїхототожненнясинонімізаціясуперечитьпринципуюридичної

визначеності

Виділеноознакиздійсненнязахиступравпрацівниківнаоплату

працідляздійсненнязахистунеобхідніпередумовинаявністьправачи

охоронюваногозакономінтересуйогопорушенняоспорюваннячи

невизнаннятанаявністьвособиправаназахистможливістьреалізації

здійсненняправаназахистзахистповиненздійснюватисяза

допомогоюзасобівтаупевнийспосібяківсукупностізіншимиознаками

характеромтощовизначаютьформузахистунаявністьметизахисту–

відновленнявизнаннячипідтвердженняправачиінтересу



Визначенонаступніпринципизахиступравпрацівниківнаоплату

працієдностітадиференціаціїгарантованостізахистузабезпечення

захистуматеріальноїзацікавленостіадекватностізахиступорушеного

чиоспорюваногоправаабоохоронюваногозакономінтересурівності

сторінпростотийдоступностізахистуоперативностізахисту

індивідуальноготаколективногозахистуневідворотностізахисту

координаціїтаузгодженостізахистудержавою

Підмеханізмомзахиступравтаохоронюванихзакономінтересів

працівниківнаоплатупраціслідрозумітисистемуформзаходівтаспособів

спрямованихназабезпеченняреалізаціївідновленняпорушеногоправаабо

охоронюваногозакономінтересупрацівниканаоплатупрацічивизнання

такого

Захистправтаохоронюванихзакономінтересівпрацівниківна

оплатупраці–цесистемапередумовзаходівтаспособівспрямованихна

забезпеченняреалізаціївідновленняпорушеногоправаабо

охоронюваногозакономінтересупрацівниканаоплатупрацічивизнання

такого

Призахистіправнаоплатупрацівширокомурозумінніоб’єктами

захистуєякправапрацівниківнаоплатупрацітакіохоронюванізаконом

інтересиоскількинаявністьінтересуобумовлюєтьсясамоюсоціальною

сутністюправанаоплатупраці

Підформоюзахиступраваслідрозумітирегламентованийпорядок

діяльностіщоздійснюєтьсяяккомпетентнимидержавнимиорганамиабо

громадськимиорганізаціямитакісамоюзацікавленоюособоюяка

спрямовананавідновленняпорушеногоправаусуненняперешкодуйого

реалізаціївідшкодуванняабокомпенсаціюшкодиспричиненоїпорушенням

цьогоправа

Підспособомзахистуварторозумітиконкретнуправовудіюяка

полягаєувідновленніпорушеноготрудовогоправаусуненніперешкодв



йогореалізаціївідшкодуваннічикомпенсаціїшкодизавданоїпорушенням

цьогоправа

Засобизахиступрава–цесукупністьінструментівтаюридично

значущихдійщозастосовуютьсяіпроводятьсяуповноваженоюособоюта

органамиякіздійснюютьзахистпривиявленніфактупорушенняправаів

ходійогозахистузметоювідновленняпорушеногоправаусунення

перешкодуйогореалізаціївідшкодуваннячикомпенсаціїшкодияка

завданапорушеннямцьогоправа

Державаякапроголошуєсебесоціальноюповиннабратинасебе

ризикиневиплатизаробітноїплатироботодавцемякийздійснює

підприємницькудіяльністьаджевпротилежномувипадкуцебуде

суперечитиконституційнимзобов’язаннямдержавищодоздійснення

політикиспрямованоїнастворенняумовякігарантуютьлюдинігідне

існуванняівільнийрозвитокПротеніположеньщодоустановигарантані

щодоствореннярезервногофондузабезпеченнявиплатизаробітноїплатиу

національномузаконодавствіУкраїнинемаєщоажніякнеможесвідчити

прозабезпеченнядостатніхправовихмеханізмівзахиступраваназаробітну

платувУкраїні

Залишенняпрацівниківускладікредиторівбезнаданняїм

пріоритетнихправвмежахпершоїчергинадіншимикредиторамищодо

задоволеннявимогзпогашеннязаборгованостізвиплатизаробітноїплатичи

зіншихпитаньщодоактивівліквідаційноїмаситощонеєбезумовною

гарантієюзахиступравпрацівниківнаоплатупраціДлявирішенняданої

проблемизапропонованозакріпитизаконодавчунормузаякоюсуб’єкт

господарюванняпередпочаткомнаймупрацівниківадляприйнятих

працівників–протягомпевноговстановленогоперіодучасузобов’язаний

створюватигарантійнийфондвиплатизаробітноїплативмежахфонду

оплатипрацівідодногодотрьохмісяців

Підпереговорамияксамостійноюнеюрисдикційноюформою

захистуслідрозумітипевнийпорядоквзаємодіїсторінспоруабоїх



представниківзметоюврегулюваннярозбіжностейТакавзаємодіяможе

відбуватисяякшляхомспілкуваннятакічерезобмінлистамидокументами

Очевиднощопереговориможутьвикористовуватисяякформазахистуяк

праватакізаконногоінтересупрацівників

Запропоновановизначеннясамозахистуякоднієїз

неюрисдикційнихформзахиступравапрацівниканаоплатупраціпідяким

запропонованорозумітидіючисистемудійпозахиступравпрацівниківна

оплатупраціщоможутьзастосовуватисьчизастосовуютьсяособою

особамиправочиохоронюванийзакономінтересякихпорушеноабо

оспорюєтьсябеззверненнядоіншихосіб

НавідмінувідактівМОПчиннезаконодавствоУкраїнине

гарантуєпривизначеннімаксимальноїсумищоможебутивідрахованаіз

заробітноїплатипрацівниказабудьякийперіодчасуврахуваннянаявних

економічнихпотребпрацівникатайогосім’їякіубудьякомувипадку

маютьбутивзятідоувагиВраховуючицеобґрунтованощостпроекту

ТрудовогокодексуУкраїнинеобхіднопривестиувідповідністьдост

КонвенціїМОП№прозахистзаробітноїплатизакріпившищопри

визначеннірозмірувідрахуваньіззаробітноїплатипрацівникаубудьякому

випадкупідлягаютьврахуваннюпотребипрацівникатайогосім’ї

Проблемазабезпеченнядостатньогожиттєвогорівняпрацівниківє

комплексноютобтоїївирішенняможливенетількишляхомудосконалення

механізміввстановленнямінімальноїзаробітноїплатиавпершучергу

визначенняреальногорозмірупрожитковогомінімумуздатногозабезпечити

достатнійжиттєвийрівеньдляпрацівників

Сутністьсамозахистудозволяєзробитивисновокщодонедоцільності

обмеженнясферийогозастосуваннялишезахистоміндивідуальнихтрудових

правВраховуючиособливостівідносинзякихможутьвиникатиколективні

трудовіспориїхсуб’єктнийскладякспецифічнийзасібколективного

самозахистутрудовихправтаінтересівнайманихпрацівниківдонього

можнавіднеститакожстрайк



Обґрунтованопропозиціюнарівнізаконунаділитипрацівника

правомпризупиненнявиконаннясвоїхтрудовихобов’язківуразізатримки

виплатиналежноїйомузаробітноїплатиПравопрацівниківна

призупиненнявиконанняроботиповинностимулюватироботодавцядо

забезпеченнявиплатизаробітноїплатипрацівникамупередбаченітрудовим

договоромстрокиПрицьомууточненняпотребуємоментзнастанням

якогоупрацівниківвиникаєтакеправоПравопрацівникапризупинити

роботуповинновиникатизднянаступногозаднемвиплатизаробітної

плативстановленогоколективнимдоговоромлокальниминормативними

актамиаботрудовимдоговоромОскількицевимушенийзахідзбоку

працівниказароботодавцемслідзакріпитиобов’язоквідшкодувати

середнійзаробітокзавесьперіодзатримкивиплатизаробітноїплатиз

відповідноюкомпенсацієюзгіднозЗакономУкраїниПрокомпенсацію

громадянамвтратичастинидоходівузв’язкузпорушеннямстроківїх

виплативіджовтняроку№

Незважаючинаперевагимедіаціїякальтернативногоспособу

вирішенняспорівобґрунтованощозоглядунаспецифікутрудових

спорівщодооплатипраціефективністьзастосуваннямедіаціїдляїх

вирішеннявидаєтьсясумнівноювиходячизнаступногоБільшість

індивідуальнихтрудовихспорівзокремайщодооплатипраці–це

спорипроправоприцьомузаконодавчовизначеніконкретніспособи

захиступравпрацівниківякімаютьправонавідновленнясвоїхправу

повномуобсязіМетоюжпроцедуримедіаціїєдосягнення

взаємоприйнятногорішеннядлясторінспорутобтокомпромісу

внаслідокякогопрацівникможебутивимушенийвідмовитисявід

частинисвоїхправУрезультатіпроведенняпроцедуримедіаціїв

індивідуальномутрудовомуспоріпроправоспірможебути

врегульованийрозбіжностіміжсторонамиусунутіалеправа

працівникаможутьтакізалишитисяпорушенимиаможливістьїх

захисту–втрачена



Сформульованонаступніпропозиціїщодовдосконалення

механізмузахиступравпрацівниківнаоплатупрацівУкраїні

–внестизмінидоКодексузаконівпропрацюУкраїнитавключитиу

проектТрудовогокодексуУкраїниокремустаттючичастинустаттіякаб

містилаперелікспособівзахиступравтаохоронюванихзакономінтересів

працівниківнаоплатупраціПрицьомузурахуваннямдинамікирозвитку

інститутузахиступравтаінтересівпрацівниківнаоплатупраці

запропонованотакожзазначитищоданийперелікнеєвичерпним

–доповнитипроектТрудовогокодексуУкраїниокремоюстаттеюв

якійпередбачитиобов’язковиметапомдлявирішеннярозбіжностейміж

працівникоміроботодавцемзверненняпрацівниказпретензієюдо

роботодавцяУразіотриманняпрацівникомвідмовивідроботодавцяу

задоволеннійоговимогабонеотриманнявідповідіувстановленийстрок

працівникможезвертатисядоіншихправовихформтазасобівзахистусвого

порушеногоправаЦейстрокповиненобчислюватисязмоментуколи

роботодавецьмавотриматиабоотримавпретензіювідпрацівникаЗметою

уніфікаціїправовогорегулюванняпереговорноїстадіївирішенняяк

індивідуальнихтакіколективнихтрудовихспорівпропонуємовстановити

триденнийстрокздняодержанняаналогічнийтомущопередбаченийдля

повідомленняроботодавцемпросвоєрішеннянайманимпрацівникамчи

профспілціучстЗаконуУкраїниПропорядоквирішенняколективних

трудовихспорівконфліктів