**Єременко Людмила Вікторівна. Роль та місце строків в законодавстві України про працю : Дис... канд. наук: 12.00.05 – 2009**

|  |  |
| --- | --- |
| |  | | --- | | **Єременко Л.В.** Роль та місце строків в законодавстві України про працю. – Рукопис.  Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук за спеціальністю 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення. – Cхідноукраїнський національний університет імені Володимира Даля, Україна, Луганськ, 2009.  Дисертацію присвячено теоретичним та практичним проблемам, що виникають під час застосування строків в трудовому праві, аналізу, розкриттю сутності та з’ясуванню місця строків в окремих інститутах трудового права, здійснено класифікацію строків, які регулюють трудові правовідносини; досліджено порядок обчислення зазначених строків; досліджено гарантійну роль строків в охороні праці та дію строків щодо охорони трудових прав працівників та роботодавців. На підставі проведеного аналізу внесено пропозиції щодо удосконалення діючих та розробки нових нормативно-правових актів щодо встановлення та застосування строків в трудовому праві. | |
| |  | | --- | | В результаті дисертаційного дослідження, виконаного на основі аналізу чинного законодавства України і практики його реалізації, теоретичного осмислення численних наукових праць у різних галузях юриспруденції, дисертантом сформульовано низку висновків, пропозицій і рекомендацій, спрямованих на удосконалення розуміння сутності інституту строків в трудовому праві. До найбільш вагомих результатів проведеного дослідження слід віднести наступні:  1. Строк – це визначений період часу, зі спливом якого пов’язана певна дія чи подія, внаслідок якої виникають, змінюються або припиняються певні правовідносини. Процесуальний строк – це передбачений законом проміжок часу, протягом якого повинна або може бути вчинена окрема процесуальна дія або сукупність дій. Строк у трудовому праві – це закріплена в законодавстві про працю, локальних нормативних правових актах, угодах та договорах суб'єктів трудового права юридична модель об'єктивно існуючого часу, що використовується державою, роботодавцем і працівниками (їхніми представниками) в правовому регулюванні соціально-трудових відносин.  2. Для теоретичних і практичних цілей, з урахуванням існуючих поглядів на класифікацію строків, пропонується розподілити строки в законодавстві України про працю по групах (видам) відповідно до їхніх загальних ознак. Залежно від юридичного призначення строків їх можна класифікувати на шість груп. Перша група – це строки, що встановлюють часові межі існування прав і обов'язків суб'єктів трудових правовідносин. Друга група – це так звані “умовні” строки. Вказані строки є своєрідними умовами для виникнення трудових прав і обов'язків. Основне їх призначення полягає в установленні часу, із закінченням якого норми права пов'язують настання правових наслідків; у визначенні періодів часу, протягом яких дії, що відбулися, або події є умовою застосування норм трудового права; у закріпленні тривалості строків, які призводять до настання тих або інших правових наслідків. Третя група – це строки, що регламентують часові межі дії правових актів. Їхня тривалість зазвичай визначається угодою сторін трудових відносин. Четверта група – це строки, необхідні для вирахування й визначення обсягу грошових вимог працівників до роботодавців. П'ята група – це процесуальні строки. Під процесуальним строком у трудовому праві слід розуміти передбачений законом або визначений юрисдикційним органом (КТС, судом, примирною комісією, трудовим арбітражем) період часу, протягом якого повинна або може бути здійснена певна процесуальна дія або завершена сукупність певних дій. Шоста група – це процедурні строки. Під процедурними строками розуміються строки, з настанням, існуванням або із закінченням яких можуть або повинні бути вчинені окремі дії щодо забезпечення нормальної (звичайної) реалізації права або обов'язку.  3. Визначено, що початок обчислення строку має збігатися з початком роботи за трудовим договором, що відбувається безпосередньо після його укладення. У зв’язку з цим строк необхідно обчислювати з дня, коли відбувся юридичний факт, який є підставою для виникнення трудових відносин, а не з наступного. Про існування трудових відносин свідчить факт початку виконання працівником роботи.  4. Вважаємо за необхідне ч. 5 ст. 241-1 КЗпП України доповнити новим реченням та викласти у наступній редакції:  “Коли строки визначаються днями, то їх обчислюють з дня, наступного після того дня, з якого починається строк. Якщо останній день строку припадає на святковий, вихідний або неробочий день, то днем закінчення строку вважається найближчий робочий день. Строк трудового договору обчислюють з дня, коли працівник фактично приступив до виконання своїх трудових обов’язків”.  5. Завдяки аналізу трудового законодавства України нами виділено вісім груп строків, що мають значення для трудових договорів. Перша група – це строки, що направлені на охорону здоров’я, морального й інтелектуального розвитку особи, що бажає укласти трудовий договір з роботодавцем. Цими нормами встановлено строк, до настання якого суб’єкт не вправі вступати в трудові відносини з роботодавцем або прийматися на роботу без попереднього обов'язкового медичного огляду. Зазначені строки є імперативними. Друга група – це строки, що забезпечують своєчасне виникнення трудових прав і обов'язків. Дані строки визначають моменти часу, з настанням яких пов’язується виникнення прав і обов'язків працівника й роботодавця. Вони зазвичай є договірними. Третю групу становлять строки, що гарантують право працівника на працю в даного роботодавця. Такі строки можуть бути як імперативними, так і імперативно-договірними. Четверта група – це строки надання працівникові тимчасової роботи, не обумовленої трудовим договором. Зазначені строки є імперативними та нетривалими. П’ята група – це строки, що сприяють оперативному захистові прав працівника, порушених при виникненні, зміні або припиненні трудових правовідносин. Дані строки є імперативними й короткими за тривалістю. Шоста група – це строки підшуковування працівником нової підходящої роботи, у тому числі без перерви зайнятості. Сьома група – це строки підшуковування роботодавцем нового працівника з метою уникнення простою обладнання на робочому місці тощо. Восьма група – це строки своєчасного припинення трудових прав і обов'язків. Дані строки визначають проміжки часу (періоди або моменти), з настанням або закінченням яких трудові права й обов'язки можуть або повинні бути припинені.  6. Для забезпечення своєчасного та належного захисту працівником свої прав, вважаємо за необхідне доповнити ст. 22 КЗпП України частиною четвертою, яку викласти в наступній редакції:  “На вимогу особи, якій відмовлено в укладенні трудового договору, роботодавець зобов'язаний протягом трьох робочих днів від дня пред'явлення такої вимоги повідомити причину відмови в письмовій формі”.  7. В трудовому законодавстві України необхідно закріпити можливість двостороннього випробування, коли, з однієї сторони, перевіряються ділові якості працівника, а з іншого боку – працівник перевіряє відповідність фактичних умов праці тим, які обумовлені в трудовому договорі. Випробування при прийнятті на роботу забезпечується тим, що при незадовільному його результаті роботодавець має право звільнити працівника в спрощеному порядку. Доцільно в законодавчому порядку встановити невеликий за тривалістю термін попередження роботодавця працівником про те, що робота йому не підходить.  8. Строки, закріплені в правових інститутах "Робочий час" і "Час відпочинку", за їхнім цільовим призначенням умовно класифікувано на чотири групи.  Перша група – це строки, що забезпечують збереження здоров'я, відновлення фізичних сил, розвиток особистості працівника й (або) належний процес його навчання.  Друга група – це строки, що сприяють повноцінному відпочинку працівника під час щорічного оплачуваної відпустки.  Третя група – це строки, що забезпечують належний хід технологічного процесу на підприємстві, в установі, організації або в роботодавця-фізичної особи.  Четверта група – це строки, що сприяють підшуковуванню працівником іншої роботи без перерви зайнятості або для адаптації до нових умов праці.  9. Строки, закріплені в правовому інституті «заробітна плата», за їх цільовому призначенню можна розділити на три групи.  Перша група – це строки, що забезпечують необхідний рівень життя для працівника й (або) членів його сім’ї.  Друга група – це строки, що гарантують відповідну матеріальну компенсацію додаткових витрат праці й стимулюють працівника до більш інтенсивної праці.  Третя група – це строки, що запобігають тривалому знаходженню працівника під загрозою відрахування із заробітної плати.  10. За цільовим призначенням строки охорони трудових прав працівників та роботодавців поділяються дві групи.  Перша група – це строки, що сприяють якнайшвидшому вирішенню спорів (конфліктів).  Друга група – це строки, що забезпечують належний хід технологічного процесу на підприємстві.  11. Доцільним є законодавче закріплення переліку примірних поважних причин пропуску строків звернення з трудових спорів: хвороба працівника, що вимагала стаціонарного або санаторно-курортного лікування; перебування у відпустці, наданій на час карантину або для догляду за хворим членом сім’ї; перебування у відпустці, відрядженні або під вартою; переїзд працівника у зв'язку з переведенням на іншу роботу; виконання обов'язків військової служби при збереженні посади; участь працівника у з'їздах, конференціях тощо; припинення транспортного сполучення (повені, сніжні замети тощо), що перешкоджає зверненню працівника до юрисдикційного органу | |