

У випадку необґрунтованої відмови роботодавець зобов'язаний відшкодувати потенційному працівнику неoderжаний заробіток за час вимушеного прогулу в повному обсязі.

На вимогу особи, якій було необґрунтовано відмовлено у прийнятті на роботу, суд може зобов'язати роботодавця, який здійснив таку відмову, на укладення з такою особою трудового договору.

Оскільки йдеться про порушення основного трудового права – права на працю, доцільно встановити скорочений строк для звернення до суду. Особа, якій відмовлено у прийнятті на роботу, може звернутися до суду протягом 10 днів з дня отримання письмового повідомлення про таку відмову.

Список використаної літератури:

1. Конституція України від 28.06.1996. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141.
2. Кодекс законів про працю України: Затв. Законом № 322-VIII від 10.12.1971. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. Додаток до № 50. Ст. 375.
3. Проект Трудового кодексу України № 2410 від 08.11.2019. https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67331
4. Про практику розгляду судами трудових спорів: Постанова Пленуму Верховного Суду України № 9 від 06.11.92. База даних «Законодавство України» / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-92#Text>

Ключові слова: працівник, роботодавець, необґрунтована відмова у прийнятті на роботу, матеріальна відповідальність.

Ключевые слова: работник, работодатель, необоснованный отказ в приеме на работу, материальная ответственность.

Key words: employee, employer, unreasonable refusal to hire, material liability.

СТАРЮК КАТЕРИНА АНАТОЛІВНА

*Національний університет «Одеська юридична академія»,
аспірант кафедри трудового права та права соціального забезпечення*

ОСОБЛИВОСТІ АКТИВ СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ У СФЕРІ ПРАЦІ

Поняття активів соціального діалогу не визначене у законодавстві України. Виходячи зі змісту ст. 8 Закону України «Про соціальний діалог в Україні», до них слід відносити такі акти: на національному рівні – генеральна угода; на галузевому рівні – галузеві (міжгалузеві) угоди; на територіальному рівні – територіальні угоди; на локальному рівні – колективні договори [1]. Всі ці терміни не є новими для українського законодавства, оскільки ще Законом України «Про колективні договори та угоди» [2] у національну юридичну практику були запроваджено

укладення колективних угод, які поряд із колективними договорами і є правовими актами соціального діалогу.

Соціальний діалог сьогодні характеризується широкою сферою дії. Він відбувається не тільки у сфері застосування найманої праці, а охоплює більше коло питань соціальної сфери: зайнятості, оплати праці і доходів населення, підготовки і перепідготовки кадрів, соціального забезпечення, соціального страхування, захисту громадян як споживачів, охорони здоров'я, освіти. Правове регулювання відносин із соціального діалогу здійснюється за допомогою норм трудового права, права соціального забезпечення, медичного права, житлового, сімейного, екологічного права та деяких інших галузей. Проте основною сферою функціонування соціального діалогу є все ж таки сфера трудових відносин, учасниками яких є наймані працівники та роботодавці, тому соціально-партнерські відносини регулюються перш за все нормами трудового права, серед яких окреме місце посідають акти соціального діалогу.

Займаючи в системі джерел трудового права проміжне місце між підзаконними актами органів виконавчої влади і органів місцевого самоврядування, акти соціального діалогу мають низку особливостей, що відрізняють їх від інших актів у системі трудового законодавства.

По-перше, на відміну від традиційних джерел трудового права, акти соціального діалогу хоча і мають нормативні властивості, а відтак вважаються нормативно-правовими актами, але відрізняються від інших нормативно-правових актів порядком їх укладення. Акти соціального діалогу на відміну від інших нормативно-правових актів (крім актів органів місцевого самоврядування) приймаються не правотворчими органами держави, а самими сторонами соціального діалогу, які визначені ст. 4 Закону України «Про соціальний діалог в Україні». Ці акти належать до сфери договірного регулювання трудових відносин, а відтак буде правильним іменувати їх договірними правовими актами.

По-друге, особливістю саме актів соціального діалогу є те, що їх положення фактично можуть і навіть повинні виходити за межі встановлених законом гарантій, якщо це покращує становище працівників порівняно з чинним законодавством. У змісті актів соціального діалогу як раз і виявляється найбільш яскраво один із основних принципів правового регулювання трудових відносин – принцип заборони погіршувати становище працівників, а тільки покращувати його, тобто встановлювати додаткові гарантії, пільги і т. ін. Цей принцип, який отримав назву «*in favorem*», також визнано одним із основних принципів у зарубіжному трудовому праві.

Слід розуміти, що така особливість актів соціального діалогу спричинена реалізацією колективних трудових прав у їх історичному контексті. Сьогодні, як і завжди, щоб запобігти суспільній конфронтації, роботодавці зобов'язані прислухатися до працівників та узгоджувати з ними свої дії, а держава значною мірою виступає своєрідним гарантом виконання взятих на себе сторонами зобов'язань, шляхом

легалізації укладених актів соціального діалогу і забезпечення їх реалізації імперативними методами.

По-третє, акти соціального діалогу, на відміну від інших джерел трудового права (крім актів органів місцевого самоврядування), не можуть бути прийняті в односторонньому порядку, а їх укладенню передують узгоджувальні та переговорні процедури із чітко визначеними критеріями репрезентативності сторін. Таким чином, порядок з нормативністю акти соціального діалогу володіють також договірним характером, оскільки для того, щоб вони могли виступати ефективною формою реалізації колективних трудових прав, вони повинні, перш за все, виражати узгоджену волю сторін соціального діалогу. Тобто зазначені акти є результатом колективних переговорів з укладення колективних договорів і угод, без проведення яких вони просто не можуть бути укладені.

По-четверте, акти соціального діалогу відрізняються від інших нормативно-правових актів сферою дії, тобто розповсюджується лише на те коло суб'єктів, яке є стороною відповідної угоди чи договору, або перебуває у сфері їх дії (чи на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці).

По-п'яте, акти соціального діалогу мають особливий зміст, закріплений у ст.ст. 7 і 8 Закону України «Про колективні договори і угоди». На відміну від інших нормативно-правових актів змістом актів соціального діалогу, крім норм права (нормативних умов) є конкретні зобов'язання сторін з різних питань трудових, соціальних і економічних відносин. При цьому:

По-шосте, акти соціального діалогу укладаються на певний термін, тобто не можуть бути безстроковими. В разі закінчення строку їх дії вони можуть бути продовжені тільки за угодою сторін.

Перелік зазначених особливостей не є вичерпним. Акти соціального діалогу мають й інші відмінності від традиційних нормативно-правових актів, що дозволяє розглядати їх як особливі джерела трудового права.

Список використаної літератури:

1. Про соціальний діалог в Україні : Закон України від 23.12.2010 № 2862-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2011. № 28. Ст. 255.
2. Про колективні договори і угоди : Закон України від 1 липня 1993 р. № 3356-XII. *Відомості Верховної Ради України*. 1993. № 36. Ст. 361.

Ключові слова: соціальний діалог, акти соціального діалогу, колективний договір, колективна угода, трудове право.

Ключевые слова: социальный диалог, акты социального диалога, коллективный договор, коллективное соглашение, трудовое право.

Key words: social dialogue, collective labor agreement, collective labor contract, labor law.