12. Сташків Б.І. Теорія права соціального забезпечення : навчальний посібник. Київ : Знання, 2005. 405 с.
13. Функції права соціального забезпечення. URL: <https://sci.house/grajdanskoe-pravo-ukrainyi-scibook/funktsiji-prava-sotsialnogo.html> (дата звернення: 16.01.2019).
14. Вишновецька С.В., Новосельська І.В. Право соціального забезпечення України : навчально-методичний посібник для студентів юридичних спеціальностей. Київ : ДП «Вид. дім «Персонал»», 2009. 320 с.
15. Про Державний бюджет України на 2019 р. : Закон України від 23 листопада 2018 р. № 2629–VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2018. № 50. Ст. 400. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2629-19> (дата звернення: 13.03.2019).
16. Про прожитковий мінімум : Закон України від 15 липня 1999 р. № 966–XIV. *Відомості Верховної Ради України*. 1999. № 38. Ст. 34. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/966-14> (дата звернення: 13.03.2019).

УДК 349.2
DOI <https://doi.org/10.32844/2618-1258.2019.2-1.31>

ТИХОНЮК О.В.

ІНДИВІДУАЛЬНИЙ ТРУДОВИЙ СТРАЙК & САМОЗАХИСТ: ДЕЯКІ ПРОБЛЕМНІ АСПЕКТИ

За логікою трудових відносин, поки працівник заробляє собі на життя у роботодавця, на нього покладається обов'язок використовувати всі свої сили для вирішення завдань, що стоять перед роботодавцем та утримуватись від усього, що завдаватиме шкоду його інтересам. При цьому працівник забезпечує інтереси роботодавця тією мірою, якою це не шкодить його власним інтересам. Якщо ж роботодавець не дотримується (або не виконує) умов укладеного з працівником трудового договору, порушує існуючі конституційні гарантії щодо реалізації права на працю або ж законодавство про працю, то виникає трудовий конфлікт. *Причин* трудових конфліктів багато і їх можна згрупувати за наступними ознаками: *соціально-професійні* (наприклад, необ'єктивність оцінки роботодавцем результатів праці працівників), *соціально-економічні* (наприклад, фінансове становище підприємства, яке провокує заборгованість із виплати заробітної плати та порушення термінів виплати поточної заробітної плати), *соціально-психологічні* (наприклад, несприятливий соціально-психологічний клімат на виробництві), *організаційно-господарчі* (наприклад, незадовільна організація охорони праці і недотримання вимог техніки безпеки), *організаційно-правові* (наприклад, свідоме порушення роботодавцем норм законодавства: прийняття на роботу без оформлення трудових відносин або укладання трудового договору, умови якого погіршують становище працівника; примушування працівника виконувати роботу, яка не передбачена трудовим договором). У будь-якому разі працівник або захищає свої права і свободи від порушень і протиправних посягань будь-якими не забороненими засобами (ч. 5 ст. 55 Конституції України), тобто обирає на свій власний розсуд саме ту форму захисту своїх порушених прав, яку вважає за більш дієву та ефективну, або дозволяє роботодавцеві чи комусь зі співробітників продовжувати і надалі себе принижувати та порушувати свої права і свободи у трудових відносинах. У статті акцентується увага на тому, що існуючі порушення трудових прав працівників свідчать про не-

обхідність перегляду правового регулювання нагляду і контролю у сфері праці та оновлення законодавства про працю.

Ключові слова: трудові відносини, примусова праця, мобінг, трудові конфлікти, індивідуальний трудовий конфлікт (спір).

By the logic of an employment relationship, as long as the employee earns his living from the employer, he is obliged to use all his strength to solve the tasks facing the employer and to refrain from anything that would harm his interests. In doing so, the employee secures the interests of the employer to the extent that it does not harm his own interests. If, however, the employer does not (or does not) comply with the terms of the employment contract concluded with the employee, violates the existing constitutional guarantees regarding the exercise of the right to work or the legislation on labor, then there is a labor conflict. There are many *causes* of labor conflicts and can be grouped according to the following features: *socio-professional* (for example, biased evaluation of the employee's work results by the employer), *socio-economic* (for example, financial position of the enterprise which provokes wage arrears and breach of current payment terms) wages), *socio-psychological* (for example, adverse socio-psychological climate at work), *organizational and economic* (for example, poor labor protection organization and non-compliance with safety requirements), *organizational law* (for example, a conscious violation of the law by the employer: taking on a job without a labor relationship or concluding an employment contract that conditions worsen the employee; forcing the employee to perform work that is not provided for in the employment contract, etc.). In any case, the employee either *defends* his rights and freedoms from violations and unlawful encroachments by any prohibited means (Part 5 of Article 55 of the Constitution of Ukraine), that is, chooses at his own discretion the very form of protection of his violated rights, which it considers to be more effective and efficient; or *allows* the employer or any of its employees to continue and continue to humiliate and violate their rights and freedoms in employment. The article focuses on the fact that existing violations of the labor rights of employees indicate the need to revise the legal regulation of supervision and control in the field of labor and update labor legislation.

Key words: labor relations, forced labor, mobbing, labor conflicts, individual employment dispute.

Вступ. У процесі трудової діяльності між працівником і роботодавцем виникають непорозуміння і суперечності з питань застосування законодавства про працю. У будь-якому разі працівник або захищає свої права і свободи від порушень і протиправних посягань будь-якими не забороненими засобами (ч. 5 ст. 55 Конституції України), тобто обирає на свій власний розсуд саме ту форму захисту своїх порушених прав, яку вважає за більш дієву та ефективну; або дозволяє роботодавцеві чи комусь зі співробітників продовжувати і надалі себе принижувати та порушувати свої права і свободи у трудових відносинах.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. У вітчизняному законодавстві про працю відсутнє поняття «самозахист»¹ (мається на увазі «самозахист трудових прав»), а тому серед науковців ведеться дискусія з приводу того, що під цим слід розуміти.

Наприклад, В.Я. Бурак пропонує вважати самозахистом незаборонені законом самостійні активні дії працівника без звернення або разом зі зверненням до органів з вирішення колективних трудових спорів чи до органів з нагляду і контролю за дотриманням законодавства про працю, а також відмову працівника (колективу працівників) від виконання трудових обов'язків з метою захисту порушених прав чи законних інтересів. Також науковець акцентує увагу на тому, що під час самозахисту працівник вчиняє незаборонені дії особистого характеру, що не суперечать моральним засадам суспільства, для захисту своїх порушених суб'єктивних прав та законних інтересів, а також для усунення перешкод у здійсненні своїх прав [1, с. 27].

¹ Згідно ст. 379 Трудового кодексу Російської Федерації (ТК РФ) *самозахист* – це відмова від виконання роботи, яка не передбачена трудовим договором, а також відмова від роботи, яка є небезпечною для життя і здоров'я працівника [13].

О.Б. Желтов вважає, що самозахист є дією (бездіяльністю), не забороненою законодавством за формою, підставами і порядком застосування, направлену на захист працівником порушених трудових прав, свобод і законних інтересів роботодавцем (його представником) без участі інших суб'єктів [2, с. 37].

Отже, самозахист можливий при наявності грубого порушення трудових прав працівника і необхідності припинити це порушення і представляє собою відмову від виконання роботи з метою захисту індивідуальних трудових прав.

Щодо «індивідуального трудового страйку», то у чинному законодавстві про працю України знову ж таки немає такого поняття, а ще через відсутність офіційного тлумачення Конституційним Судом конституційної норми щодо «права на страйк усіх, хто працює» вітчизняні науковці намагаються з'ясувати чи є право на страйк індивідуальним правом громадян, або ж це виключно колективне право, позаяк у Конституції України (ч. 1 ст. 44) прямо не зазначено, що право на страйк є колективним правом. Наприклад, розробники глосарію термінів зайнятості та соціально-трудових відносин Арріго Джанні і Васале Джузеппе звертають увагу на те, що повністю індивідуальним страйком однієї особи страйк не може бути: «в країнах, де право на страйк є індивідуальним, воно повинно здійснюватись у колективній формі, в тому значенні, що необхідною є участь групи осіб (тобто мінімум двох осіб)» [3, с. 305].

Натомість О.С. Герасимова вважає, що «під страйком слід розуміти не тільки тимчасову добровільну відмову працівників від виконання трудових обов'язків (повністю або частково) з метою вирішення колективного трудового спору, а й відмову працівника (групи працівників) від виконання своїх трудових обов'язків для вирішення індивідуального трудового спору» [4, с. 51]. Але знову проблема: вітчизняне законодавство про працю, на відміну від російського, не має легального визначення поняття «індивідуальний трудовий спір»².

Постановка завдання. Метою статті є дослідження проблемності у застосуванні індивідуального трудового страйку та самозахисту як форм захисту працівниками своїх порушених прав.

Результати дослідження. За загальним правилом працівник має право реалізувати свої здібності до продуктивної і творчої праці шляхом укладання трудового договору з роботодавцем (ч. 2 ст. 21 КЗпП України).

Трудовий договір є угодою, за якою працівник зобов'язується особисто виконувати доручену роботу чесно і сумлінно, дотримуючись Правил внутрішнього трудового розпорядку (ч. 1 ст. 21 КЗпП України; ст. 30 КЗпП України; ст. 139 КЗпП України), а роботодавець зобов'язується виплачувати працівнику заробітну плату і забезпечити належними, безпечними та комфортними умовами для праці, необхідними для виконання роботи; тобто від роботодавця вимагається правильна організація самої праці (ч. 1 ст. 21 КЗпП України; ст. 141 КЗпП України). При цьому умови трудового договору не повинні погіршувати становище працівника порівняно з чинним законодавством про працю, інакше такий трудовий договір вважатиметься недійсним (статті 2, 9 КЗпП України); також роботодавець не має права вимагати від працівника виконання роботи, не обумовленої трудовим договором (ст. 31 КЗпП України).

Вимагаючи від працівника виконання роботи, роботодавець не має права вийти за межі трудового договору, що визначає коло обов'язків працівника, зокрема з урахуванням спеціальності, кваліфікації, посади, а працівник, у свою чергу, має право відмовитись від дорученої роботи, яка не передбачена трудовим договором (ст. 31 КЗпП України) або якщо виникла виробнича ситуація, небезпечна для його життя чи здоров'я або людей, які його оточують, і навколишнього середовища (ч. 5 ст. 153 КЗпП України). Працівник має можливість припинити роботу після закінчення двотижневого терміну попередження про звільнення як за власним бажанням, так і

² Відповідно до ст. 381 ТК РФ *індивідуальний трудовий спір* – неврегульовані розбіжності між роботодавцем і працівником з питань застосування трудового законодавства та інших нормативних правових актів, які містять норми трудового права, колективного договору, угоди, локального нормативного акту, трудового договору (в тому числі про встановлення або зміну індивідуальних умов праці), про які заявлено в орган із розгляду індивідуальних трудових спорів [13].

З точки зору розробників пТК № 1658 *індивідуальний трудовий спір* – це спір між працівником і роботодавцем, що виникає при здійсненні трудових відносин, а в окремих випадках до їх початку або після їх припинення; предметом даного спору можуть бути питання укладення, зміни, припинення трудового договору, встановлення або зміни умов праці, оплати праці, виконання вимог трудового законодавства, угод, колективного чи трудового договору, інших вимог працівника або роботодавця щодо порушення їхніх прав (ст. 367); стороною індивідуального трудового спору може бути і особа, яка раніше перебувала у трудових відносинах з роботодавцем, а також особа, якій відмовили в укладенні трудового договору (ст. 368) [12].

у разі звільнення через невиконання роботодавцем умов трудового чи колективного договору, законодавства про працю (ч. 1, 3 ст. 38 КЗпП України).

Розглянемо це на наступних прикладах:

1) наприклад, під переведення (ч. 1 ст. 32 КЗпП України) можна провести будь-яку вимогу виконувати роботу, не обумовлену при укладанні трудового договору, тобто, будь-яка зміна трудової функції працівника вважатиметься переведенням на іншу роботу (отже, повинна бути згода працівника, яку, наприклад, проект Трудового кодексу України № 1658 (пТК № 1658) не вважає обов'язковою: роботодавець може передати працівника як за його згодою (ст. 132), так і без згоди (ст. 136) іншому роботодавцю за умови збереження трудової функції і розміру заробітної плати, при цьому саме переведення розглядається як зміна основних умов трудового договору щодо трудової функції, виконуваної працівником в межах підприємства, установи, організації (ПУО) певного населеного пункту або в іншій місцевості разом з ПУО чи роботодавцем, де він працює (ст. 128)); а згідно ч. 2 ст. 33 КЗпП України переведення на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором, необхідне для відвернення або ліквідації наслідків стихійного лиха, епідемії, виробничих аварій тощо (без згоди працівника за умови, що ця робота не протипоказана йому за станом здоров'я);

2) згідно ч. 2 ст. 32 КЗпП України роботодавець має право перемістити працівника без його згоди в межах підприємства і в тій же місцевості на інше робоче місце виконувати роботу в межах спеціальності, кваліфікації, посади, обумовленої трудовим договором, але на іншому механізмі, агрегаті (за умови, що цей «інший механізм чи агрегат» нічим не відрізнятиметься від попереднього), якщо це обумовлено виключно інтересами виробництва і працівник це розуміє (ч. 2 п. 31 постанови Пленуму Верховного Суду України від 06.11.1992 № 9). До речі, поняття «переміщення» у пТК № 1658 відсутнє;

3) у разі вимушеного звільнення (ч. 3 ст. 38 КЗпП України) працівник повинен зазначити конкретні випадки порушення роботодавцем щодо нього норм чинного законодавства про працю, умов трудового чи колективного договору, інакше роботодавець таке звільнення розглядатиме виключно як «звільнення працівника за власним бажанням» (ч. 1 ст. 38 КЗпП України);

4) відповідно до ч. 1 ст. 62 КЗпП України надурочні роботи, як правило, не допускаються (адже порушується передбачене ч. 1 ст. 45 Конституції України право на відпочинок), але згідно ч. 2 ст. 62 КЗпП України залучення до надурочних робіт дозволено, якщо це викликано виключними обставинами, які роботодавець не міг заздалегідь передбачити. Якщо працівник «добровільно», під тиском роботодавця, погоджується працювати понад встановлену тривалість робочого дня, то виконувана ним робота (з точки зору роботодавця) не вважатиметься надурочною і додатково не оплачуватиметься (згідно ст. 152 пТК № 1658 ненормований робочий день можливий лише один раз на місяць, а у разі повторного залучення працівника до роботи понад норму така робота вважатиметься надурочною і кожна її година підлягає оплаті у подвійному розмірі, а понад 120 годин на рік – у потрійному розмірі).

Отже, будь-яка виконувана робота повинна здійснюватися лише добровільно, без застосування примусу, інакше таке залучення розглядатиметься як примушування до праці, а згідно ч. 3 ст. 43 Конституції України примусова праця заборонена (проблема лише у тому, що КЗпП України не містить такого поняття як «примусова праця», а чинне законодавство про працю не роз'яснює, що це таке).

Натомість Конвенція про примусову чи обов'язкову працю від 28.06.1930 № 29 визначає примусову працю як будь-яку роботу чи службу, виконання якої вимагають від працівника під загрозою будь-якого покарання, для якої працівник не запропонував добровільно своїх послуг (ч. 1 ст. 2).

Конвенція про скасування примусової праці № 105 від 25.06.1957 розглядає примусову працю як: (а) засіб політичного впливу чи виховання або як засіб покарання за наявність чи за висловлювання політичних поглядів, чи ідеологічних переконань, протилежних усталеній політичній, соціальній, чи економічній системі; (б) метод мобілізації і використання робочої сили для потреб економічного розвитку; (в) засіб підтримання трудової дисципліни; (г) засіб покарання за участь у страйках; (д) захід дискримінації за ознаками расової, соціальної і національної приналежності чи віросповідання (ст. 1).

Згідно пТК № 1108 примусова праця – це праця, для якої особа не запропонувала добровільно своїх послуг і виконання якої вимагається від неї під погрозою покарання, застосування насильства тощо (ч. 1 ст. 5). Таке визначення повністю збігається із визначенням у пТК № 1658 (ч. 1 ст. 4).

Отже, під примусовою працею слід розуміти виконання робіт чи надання послуг проти свого бажання при абсолютній залежності від роботодавця.

Відповідно до Конституції України усі є вільні і рівні у своїй гідності та правах (ст. 21) і кожен має право на повагу до його гідності (ч. 1 ст. 28). З точки зору вітчизняного законодавства про працю це означає заборону будь-якої дискримінації у сфері праці, неприпустимість зневаги до людської гідності, комфортності трудової діяльності та іншого (ст. 2-1 КЗпП України).

Якщо працівник реалізує свої здібності до продуктивної і творчої праці шляхом укладання трудового договору з роботодавцем (ч. 2 ст. 21 КЗпП України), то на роботодавця, з-поміж інших, покладається обов'язок відшкодувати заподіяну працівникові моральну шкоду у разі порушення його законних прав, що призвело до моральних страждань, втрати нормальних життєвих зв'язків і вимагає додаткових зусиль для організації життя працівника (ст. 237-1 КЗпП України).

Розглянемо таку ситуацію: кожен роботодавець зацікавлений у тому, щоб у нього працювали дійсно професіонали своєї справи, а тому, щоб не помилитись у своєму виборі, він має право на проведення професійного відбору працівників за допомогою (на свій власний розсуд) 1) співбесіди (опитування), 2) медичних оглядів, 3) вивчення документів, які надав працівник, 4) випробування, 5) тестового випробування, 6) стажування, 7) конкурсного заміщення посад тощо перевірити відповідність працівника роботі, яка йому доручається.

Роботодавець зобов'язаний дотримуватись порядку збирання, зберігання, використання та поширення конфіденційної інформації про особу відповідно до чинного законодавства про інформацію. Особливо неоднозначним, на думку проф. В.І. Щербини, є «бажання роботодавця «залізити працівникові в душу» за допомогою психологічних тестів» з метою виявити риси характеру людини, її світогляд та внутрішній світ, яке не завжди є коректним; і де гарантія, що ця отримана інформація особистісного характеру не стане доступною іншим співробітникам, які з легкої руки свого боса не почнуть цькувати свого ж колегу. «За допомогою хитромудрих тестів та інших прийомів психологічної діагностики особистості, не завжди наукових і перевірених, а інколи просто сумнівних або навіть абсурдних, можна легко знехтувати будь-яким неугодним кандидатом» [5, с. 135].

За логікою трудових відносин, поки працівник заробляє собі на життя у роботодавця, на нього покладається обов'язок використовувати всі свої сили для вирішення завдань, що стоять перед роботодавцем та утримуватись від усього, що завдаватиме шкоду його інтересам. При цьому працівник забезпечує інтереси роботодавця тією мірою, якою це не шкодить його власним інтересам.

Якщо ж роботодавець не дотримується (або не виконує) умов укладеного із працівником трудового договору, порушує існуючі конституційні гарантії щодо реалізації права на працю або ж законодавство про працю, то виникає трудовий конфлікт.

Причин трудових конфліктів багато і їх можна згрупувати за наступними ознаками:

1) соціально-професійні (наприклад, необ'єктивність оцінки роботодавцем результатів праці працівників);

2) соціально-економічні (наприклад, фінансове становище підприємства, яке провокує заборгованість із виплати заробітної плати та порушення термінів виплати поточної заробітної плати);

3) соціально-психологічні (наприклад, психологічний тиск на співробітника з боку керівництва або цілого колективу («мобінг»), мета якого не просто принизити жертву, а домогтись її звільнення);

4) організаційно-господарчі (наприклад, незадовільна організація охорони праці і недоотримання вимог техніки безпеки);

5) організаційно-правові (наприклад, свідоме порушення роботодавцем норм законодавства: прийняття на роботу без оформлення трудових відносин або укладання трудового договору, умови якого погіршують становище працівника; примушування працівника виконувати роботу, яка не передбачена трудовим договором; поновлення на роботі у разі незаконного звільнення; відмова у працевлаштуванні³; відмова у наданні відпустки; залучення до надурочних робіт по-

³Згідно ч. 1 ст. 22 КЗпП України забороняється необґрунтована відмова у прийнятті на роботу. Але не все так просто: як справедливо підмітив проф. В.І. Щербина, «складається враження, що роботодавець, який укладає трудовий договір, уже є зобов'язаною стороною перед працівником. А тому будь-які дії роботодавця, які не влаштовують працівника, розцінюються як посягання на право на працю», при цьому працівник забуває, що не тільки він обирає кращого роботодавця з кращими умовами праці, але й роботодавець також має право обирати для себе кращих працівників, «а не бути заздалегідь зобов'язаною особою перед кожним, хто звернувся до нього за працевлаштуванням» [5, с. 118]. Тобто, необґрунтованою відмовою є відмова без наведення роботодавцем будь-яких пояснень або ж ці пояснення не мають законних підстав. Також незаконною є відмова у працевлаштуванні з причин, визнаних законодавцем як поважними.

над існуючі норми). Відтак працівник має право самостійно прийняти рішення щодо відмови у наданні своїх трудових послуг із застосуванням самозахисту своїх трудових прав.

Наприклад, у Данії «працівник, чия честь була ображена на роботі, має право призупинити роботу до того часу, доки йому не принесуть вибачення» [6]; також працівник може відмовитися від виконання трудових обов'язків у разі незаконного переведення на іншу роботу (наприклад, у разі переведення, яке ініційоване роботодавцем без письмової згоди працівника; у разі переведення на роботу, яка протипоказана працівникові за станом здоров'я; у разі переведення на важку роботу, роботу зі шкідливими або небезпечними умовами праці). Якщо ж переведення працівника здійснюється згідно законодавства, наприклад у разі тимчасового переведення через виробничу необхідність, і при цьому умови праці залишаються без змін, то працівник не має права на відмову від виконання роботи.

Отже, якщо самозахист – це «відмова працівника виконувати свої трудові обов'язки з метою відновлення порушеного трудового права» [7], то роботодавець і представники роботодавця не мають права перешкоджати працівникові у цьому, як це передбачено, наприклад, ТК РФ. При цьому працівників, що реалізують своє право на самозахист, не можна залучати як до дисциплінарної відповідальності, так і до примушування виконувати роботу, погрожувати і чинити психологічний тиск (ст. 380).

Наприклад, *О.Ю. Дрозд* вважає, що працівник повинен попередити роботодавця про прийняття ним рішення щодо застосування заходів самозахисту та про момент початку їх застосування (мається на увазі, що працівник повинен не тільки заявити про своє бажання застосування самозахисту, а й пояснити причини вчинення таких дій). Після подання заяви працівник може розпочати застосування заходів самозахисту лише до моменту відновлення порушених прав роботодавцем (тобто, якщо роботодавець одразу припинив порушення права працівника або розпочав відповідні дії, спрямовані на це, працівник втрачає право на самозахист). Головним критерієм того, що порушене право працівника відновлене, є те, що він може безперешкодно користуватися ним, та йому про це відомо [8, с. 94]. Моментом припинення застосування працівником самозахисту *О.Ю. Дрозд* пропонує вважати або припинення порушення права, або відновлення порушеного права, або усунення перешкод у його реалізації; а працівник, у свою чергу, зобов'язується у той же момент приступити до належного виконання своїх трудових обов'язків [8, с. 94].

У разі, якщо упродовж 7–10 робочих днів з моменту порушення трудового права роботодавець хоч і дав обіцянку працівникові припинити порушення, а по факту обставин ніяких дій щодо цього вчинено не було, буде логічно, якщо працівник матиме право самостійно прийняти рішення для продовження застосування заходів самозахисту, але вже у формі індивідуального трудового страйку⁴ для вирішення індивідуального трудового спору (тобто, матиме місце відмова працівника від виконання своїх трудових обов'язків у вигляді або призупинення роботи, або не виходу на роботу). Це вкрай важливо, адже у такий спосіб роботодавець втрачає можливість розцінювати поведінку працівника як саботування виробничого процесу.

Все начебто зрозуміло, але проблема у тому, що чинний КЗпП України лише визначає порядок розгляду індивідуального трудового спору і при цьому не пояснює, що саме вважається індивідуальним трудовим спором⁵. Виходить якесь замкнене коло, в якому кожен, хто намагається захиститися від неправомірних дій роботодавця, рухається навіпамацки.

Існуючі порушення трудових прав працівників свідчать про необхідність перегляду правового регулювання нагляду і контролю у сфері праці та оновлення законодавства про працю.

Підсумовуючи вищенаведене можна зробити наступні **висновки**:

1) обираючи на свій власний розсуд саме ту форму захисту своїх порушених прав, яку вважає за більш дієву та ефективну, працівник повинен мати чіткий алгоритм своїх дій (або бездіяльності), визначений законодавством;

⁴ Ми розглядаємо *індивідуальний трудовий страйк* як різновид самозахисту, який можливий у разі, коли не вирішена конфліктна ситуація набуває статусу *трудоного спору між працівником і роботодавцем*, що вирішується або шляхом ведення переговорів, або за допомогою медіації, або зверненням зі скаргою на неправомірні дії роботодавця до Державної служби України з питань праці, або у судовому порядку. Особливо важливо, щоб вітчизняне законодавство про працю містило норму щодо заборони звільнення працівника у разі подання скарги на неправомірні дії роботодавця (О.Т.).

⁵ Наприклад, *В.М. Дейнека* пропонує *індивідуальними трудовими спорами* вважати «неврегульовані шляхом безпосередніх переговорів, а також за допомогою інших форм захисту, розбіжності між працівником і роботодавцем щодо застосування трудового законодавства, договорів про працю або встановлення чи зміни умов праці, передані на розгляд відповідного юрисдикційного органу (комісії з трудових спорів, суду)» [8, с. 76].

2) допоки існуватиме законодавча невизначеність з приводу того, що слід розуміти «примусовою працею», «індивідуальним трудовим спором», «індивідуальним трудовим страйком» та «самозахистом», працівникові вкрай важко буде повноцінно реалізувати своє конституційне право щодо захисту своїх трудових прав і свобод усіма способами, не забороненими законом;

3) це питання потребує подальшої правової розвідки і вивчення.

Список використаних джерел:

1. Бурак В.Я. Колективні види самозахисту працівниками порушених трудових прав і законних інтересів // Актуальні проблеми трудового права та права соціального забезпечення. Хмельницький, 2007. С. 26–28.

2. Желтов О.Б. Самозащита работниками трудовых прав // Кадровик. Трудовое право для кадровика. 2009. № 9. С. 39–45.

3. Арріго Джанні, Васале Джузеппе. Глосарій термінів зайнятості та соціально-трудоових відносин / Переклад з англійської Т. Шинкаренко. Міжнародне Бюро Праці. Будапешт, 1998. // Трудове право України: Навчальний посібник: схеми: Для студентів юридичних спеціальностей вищих навчальних закладів / В.М. Короленко, В.П. Пастухов, М.О. Міщук, Ю.М. Щотова; За ред. проф. В.П. Пастухова. К. : Школа, 2004. 320 с.

4. Герасимова Е. Забастовка как средство защиты трудовых прав граждан // Право и экономика. 1999. № 3. С. 51.

5. Щербина В.І. Трудове право України: Підручник / за заг. ред. В.С. Венедіктова. К. : Істина, 2008. 384 с.

6. Бутуханов А.В. Сравнительный менеджмент. Электронное учебное пособие. URL: https://eos.ibi.spb.ru/umk/10_10/5/5.

7. Котова Л.В. Особливості гарантій охорони трудових прав працівника у сучасних умовах // Політологія – Актуальні проблеми політики. URL: <http://www.statline.org.ua/politologiya/30-politika/1586-osoblivosti-garantij-oxoroni-trudovix-prav-pracivnika-u-suchasnix-umovax.html>.

8. Дрозд О.Ю. До питання самозахисту трудових прав працівників // Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія «Юридичні науки». 2014. Вип. 2. Т. 2. С. 92–96.

9. Дейнека В.М. Поняття та види індивідуальних трудових спорів // Вісник ОНУ ім. І.І. Мечникова. Правознавство. 2014. Т. 19. Вип. 3(24). С. 73–79.

10. Конституція України від 28.06.1996. URL: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96%D0%B2%D1%80/paran4175#n4175>.

11. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 // Відомості Верховної Ради України. 1971. (Додаток до № 50). Ст. 21. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.

12. Проект Трудового кодексу України № 1658 (станом на 24.07.2017). URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221.

13. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (в редакции от 03.07.2016, с изменениями и дополнениями, вступившими в силу с 01.01.2017). Документ представлен КонсультантПлюс (www.consultant.ru).

14. Проект Трудового кодексу України № 1108 (розробники: Олександр Стоян, Василь Хара, Ярослав Сухий).

15. Про практику розгляду судами трудових спорів: Постанова Пленуму Верховного Суду України від 06.11.1992 № 9 // Трудові відносини. Законодавство, міжнародні конвенції, судова практика, методичні рекомендації, роз'яснення: практичний посібник (упорядник – адвокат Григоренко Людмила Степанівна). К. : «Центр учбової літератури», 2017. 344 с.

16. Про примусову чи обов'язкову працю: Конвенція МОП від 28.06.1930 № 29, ратифікована УРСР 10.08.1956 // Трудові відносини. Законодавство, міжнародні конвенції, судова практика, методичні рекомендації, роз'яснення: практичний посібник (упорядник – адвокат Григоренко Людмила Степанівна). К. : «Центр учбової літератури», 2017. 344 с. С. 6–14.

17. Про скасування примусової праці: Конвенція МОП № 105 від 25.06.1957, ратифікована Україною 05.10.2000 // Трудові відносини. Законодавство, міжнародні конвенції, судова практика, методичні рекомендації, роз'яснення : практичний посібник (упорядник – адвокат Григоренко Людмила Степанівна). К. : «Центр учбової літератури», 2017. 344 с. С. 14–16.