

Сахневич Н.І.

студентка,

Науковий керівник: Черноус С.М.

кандидат юридичних наук, доцент,

Київський національний університет імені Тараса Шевченка

ДО ПИТАННЯ ПРО ПОНЯТТЯ САМОЗАХИСТУ ТРУДОВОМУ ПРАВІ

Побудова демократичної, соціальної та правової держави зумовлює реформування правової системи України. Підґрунтям правової та соціальної політики такої держави має стати принцип всебічного захисту прав і свобод людини, адже людина, її життя і здоров'я, честь і гідність визнаються в Україні найвищою соціальною цінністю [1].

Захист прав та свобод громадянина є обов'язком держави, але не завжди виконання такого обов'язку носить результативний характер. Тому, з метою забезпечення ефективного захисту суб'єктами своїх прав, законодавець на рівні ст. 55 Конституції України встановив норму, відповідно до якої кожен має право будь-якими не забороненими законом засобами захищати свої права і свободи від порушень і протиправних посягань.

Одним із дієвих засобів забезпечення непорушності трудових прав є самозахист. Означений засіб захисту характеризується рядом переваг над такими, як захист прав у юрисдикційних органах, діяльність органів нагляду та контролю за дотриманням трудового законодавства тощо. Серед таких переваг слід вказати на самостійне планування та контролювання ходу правозахисних заходів; оперативність та швидкість вирішення конфлікту та інші.

З точки зору теорії трудового права самозахист є відносно новим правовим явищем, яке ще не було предметом спеціального комплексного дослідження. Вченими-трудовамиками розглядалися лише окремі аспекти самозахисту трудових прав працівників, що обумовлено, зокрема і відсутністю в Кодексі законів про працю України (далі – КЗпП) легального визначення «самозахисту». Частково питанню самозахисту трудових прав було присвячено роботи М.В.Лушникової та А.М.Лушникова, С.Я. Вавженчука, О.Є. Соніна, Т.І.Маркіної, В.Я. Бурака, І. В. Лагутіної та інших. Незважаючи на недостатню наукову дослідженість вказаного питання, в Україні на сьогоднішній день є об'єктивна необхідність введення такого інституту в трудове законодавство.

Аналіз наукової літератури свідчить про відсутність єдиного підходу до розуміння самозахисту трудових прав працівників, залишаються дискусійними і питання щодо правової природи

самозахисту, суб'єктів, підстав та умов здійснення права на самозахист трудових прав.

У різних галузях права вчені по-різному підходять до визначення поняття «самозахист», відзначаючи різні його ознаки. Так, Г.Я. Стоякін самозахист розглядає як передбачені законом односторонні дії юридичного або фактичного характеру, які застосовуються уповноваженим на їх здійснення суб'єктом і спрямовані на припинення порушення [2, с. 7].

Г.О. Свердлик та Є.Л. Страунінг розглядають самозахист у широкому та вузькому сенсі. У широкому значенні самозахист – це будь-які дії особи, наділеної суб'єктивним цивільним правом, пов'язані із захистом наданого права від правопорушення (включаючи подання позову, самостійний захист у суді без адвоката та інше). У вузькому значенні самозахист – це дозволені законом чи договором дії уповноваженої особи, що спрямовані на забезпечення недоторканності права, припинення порушення та ліквідацію його наслідків [3, с. 17].

На думку Підлубної Т.М., самозахист являє собою правомірні дії, що спрямовані на захист суб'єктивного цивільного права та законного інтересу, забезпечення недоторканності права, припинення порушення і ліквідацію наслідків такого порушення, які здійснюються шляхом самостійних односторонніх дій володільця права, а також самостійних односторонніх дій третьої особи щодо захисту життя чи майна зацікавленої особи у договірних чи позадоговірних відносинах [4, с. 371].

На думку В.Я.Бурака, самозахист – це незаборонені законом самостійні активні дії працівника без звернення або разом із зверненням в органи по вирішенню колективних трудових спорів, чи в органи по нагляду і контролю за дотриманням законодавства про працю, а також відмову працівника чи колективу працівників від виконання трудових обов'язків з метою захисту порушених прав чи законних інтересів [5, с. 27].

Н.М.Саликова відмічає, що самозахист являє собою самостійні активні дії працівника з охорони своїх трудових прав, життя і здоров'я без звернення або зі зверненням до органів, уповноважених на розгляд індивідуальних трудових спорів, або до наглядових органів [6, с. 2].

Вищевикладені позиції науковців характеризуються відсутністю єдності в думках щодо мети самозахисту. Так, Г.Я. Стоякін зазначає, що метою самозахисту є припинення порушення, Г.О.Свердлик та Є.Л. Страунінг, Підлубна Т.М. наголошують, що в меті самозахисту також слід виділити забезпечення недоторканності права чи ліквідація наслідків порушення.

Також, аналізуючи визначення запропонованих авторів, можна помітити, що деякі з них, наприклад Г.Я. Стоякін, наголошують на

тому, що самозахист може бути реалізований лише у випадках передбачених законом чи договором, а інші (Г.О.Свердлик та Є.Л. Страунінг, В.Я. Бурак), що він (самозахист) полягає у можливості застосування самозахисту не тільки у випадках прямо передбачених законодавством чи договором, але й у випадках, що ними не забороняються. Друга точка зору, яку підтримують Г.О.Свердлик та Є.Л. Страунінг, В.Я. Бурак, є більш прийнятною, оскільки відповідає Конституції України, в якій зазначено, що кожен має право будь-якими не забороненими законом засобами захищати свої права і свободи від порушень і протиправних посягань.

Розглядаючи визначення науковців, можна помітити, що вони по-різному підходять і до можливості звернення до органів по вирішенню колективних трудових спорів, чи до органів нагляду і контролю за дотриманням законодавства про працю під час здійснення самозахисту. Так, Н.М. Саликова, В.Я. Бурак, наголошують на тому, що особа під час реалізації права на самозахист може звернутися до уповноважених державних або громадських органів. Не заперечуючи проти такої можливості, слід відмітити, що звернення до уповноважених органів не є формою самозахисту, адже самозахист здійснюється виключно силами працівника. Можливість звернення до органів по вирішенню колективних трудових спорів, чи до органів нагляду і контролю за дотриманням законодавства про працю є іншими формами захисту прав працівників, тому, хоча вони і можуть бути реалізовані одночасно із здійсненням самозахисту, але не повинні розглядатися як характерні ознаки самозахисту. Відповідно, на наше переконання не слід наголошувати на них у визначенні поняття «самозахист».

Підсумовуючи думки вчених, можна дати наступне визначення самозахисту трудових прав працівників – це незаборонені законом самотійні дії працівника щодо забезпечення недоторканості права, припинення порушення та ліквідації їх наслідків без звернення до державних або інших уповноважених органів.

Досліджуючи питання суб'єктів реалізації права на самозахист трудових прав, можна помітити, що науковці по-різному підходять і до питання визнання за роботодавцем право на самотійні дії. Науковці в галузі трудового права, розглядаючи питання захисту трудових прав, приділяють увагу захисту прав працівників, позбавляючи права роботодавців на самозахист своїх прав. Це пояснюється тим, що основною метою трудового права є захист слабкої сторони трудових правовідносин – працівника. Але з такою точкою зору не можна погодитись, оскільки всі права в разі їх порушення мають бути захищені. Відповідно до ч.1 ст. 24 Конституції України громадяни мають рівні конституційні права і свободи та є рівними перед законом.

Реалізуючи право на самозахист трудових прав, кожен працівник стикається з питанням підстав застосування самозахисту, умов і меж, оскільки інакше він сам може стати правопорушником. Тому детальна регламентація здійснення права на самозахист буде гарантувати недопущення самоуправства, що представляє собою небезпеку притягнення до кримінальної чи адміністративної відповідальності.

Зазначене дає підстави стверджувати, що дослідження інституту самозахисту трудових прав працівників є вкрай актуальним як з теоретичної, так і практичної точки зору.

Список використаних джерел:

1. Конституція України від 28.06.1996 // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – С. 141..
2. Стоякин Г.Н. Меры защиты в современном гражданском праве: Автореф. дис. ... канд. юрид. наук. – Свердловск, 1973. – 22с.
3. Свердлык Г.А., Страунинг Э.Л. Понятие и юридическая природа самозащиты гражданских прав // Государство и право. – 1998.-№ 5.-С.17-24.
4. Підлубна Т.М. Самозахист як форма захисту суб'єктивних цивільних прав та інтересів // Держава і право : збірник наукових праць. Юридичні і політичні науки / Інститут держави і права ім.Корецького В.М. НАН України. – Київ, 2009. – Вип. 43. – С. 365-371.
5. Бурак В.Я. Колективні види самозахисту працівниками порушених трудових прав і законних інтересів. //Актуальні проблеми трудового права та права соціального забезпечення: до 80-річчя проф.. Р.І.Кондратьєва. Збірник наукових праць. – Хмельницький. Видавництво Хмельницького університету управління та права, 2007. – с. 27-28
6. Саликова Н. М. О самозащите права работника на своевременную выплату заработной платы / Н. М. Саликова //Современное право. – 2003. – № 7. – С. 2-4.

Стахів Б.О.

студентка,

Львівський національний університет імені Івана Франка

ВИЗНАЧЕННЯ ПОНЯТТЯ «МОЛОДЬ» ЯК СУБ'ЄКТА ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН

Молодь завжди була і залишається особливою соціально-демографічною групою, якій притаманні свої специфічні ознаки. З огляду на це дослідження цієї групи уже впродовж тривалого часу привертає особливу увагу науковців, а саме поняття «молодь» досліджується численними науками.