

ГАРАНТІЇ ТА ФОРМИ ЗАХИСТУ ПРАВ ЛЮДИНИ В СФЕРІ ПРАЦІ

Лазукова Н.В.

Інститут підготовки кадрів для органів прокуратури України
Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого

У статті аналізується система гарантій трудових прав, закріплених у чинному законодавстві. Розглядаються основні форми та способи захисту трудових прав працівників. Досліджуються проблеми здійснення окремих способів захисту трудових прав, зокрема, самозахисту. Вносяться пропозиції щодо удосконалення чинного законодавства про працю.

Ключові слова: права людини в сфері праці, гарантії трудових прав, форми захисту трудових прав, юридичніна форма захисту, самозахист.

Постановка проблеми. Конституційні права та свободи людини, їх гарантії визначають зміст і спрямованість діяльності держави, головним обов'язком якої є затвердження і забезпечення цих прав та свобод. Одним з найбільш важливих засобів такого забезпечення є юридичні гарантії. Конституція України встановлює цілу низку гарантій прав людини в сфері праці, які посідають визначальне місце в системі загальнолюдських цінностей.

Важливою гарантією реалізації прав та свобод учасників трудових правовідносин є створення належного механізму їх правового захисту. З огляду на це, проблема забезпечення системи гарантій та захисту прав людини в сфері праці набуває неабиякої актуальності.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питання гарантій реалізації прав і свобод людини і громадянина та їх захисту, посідає одне з провідних місць у наукових дослідженнях. У юридичній науці трудового права ця проблема також стала однією з найбільш актуальних. Дослідженням проблем юридичних гарантій та захисту трудових прав займалися такі науковці, як: В.М. Скобелкін, К.П. Уржинський, В.Д. Шахов, О.М. Волкова, О.В. Смірнов, О.В. Кузнichenko, В.В. Єгоров, В.В. Жернаков, В.В. Лазор, Т. Маркіна, А.Р. Мацюк, Н.М. Хуторян та інші.

Мета статті. Головною метою цієї роботи є аналіз гарантій трудових прав, закріплених у чинному законодавстві, основних форм та способів захисту трудових прав працівників, висвітлення проблем здійснення окремих способів захисту трудових прав та внесення пропозицій щодо удосконалення чинного законодавства про працю.

Виклад основного матеріалу дослідження. Конституція України, проголосивши Україну соціальною державою, встановлює цілу низку норм щодо соціально-трудова права громадян. Відповідно до її положень держава створює умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантує рівні можливості у виборі професійного навчання, підготовки та перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб.

Права людини забезпечуються системою гарантій у державі, тобто правовими та організаційно-правовими засобами і способами, за допомогою яких забезпечуються реалізація прав та виконання обов'язків, передбачених законодавством [1, с. 125].

Ідея забезпечення державних гарантій трудових прав послідовно проводиться в Кодексі законів про працю України (далі – КЗпП). Встановлення державних гарантій трудових прав громадян, захист прав та інтересів працівників і роботодавців визначаються цілями трудового законодавства.

Однак нормативне визначення поняття «гарантії» у чинному КЗпП України відсутнє. Проте,

виходячи зі змісту розділу VIII КЗпП «Гарантії і компенсації», можна зробити висновок, що в цьому випадку під гарантіями маються на увазі, переважно, грошові виплати, що зберігають працівнику повністю або частково заробітну плату за час, коли він з поважних причин, передбачених законом, не міг виконувати трудові обов'язки. Проте таке розуміння гарантій у трудовому праві є дуже вузьким і не відповідає рівню розвитку наукових поглядів з цього питання [2, с. 90].

Є цікавим досвід легального законодавчого закріплення поняття «гарантія» в інших країнах. Трудовий кодекс Російської Федерації визначає, що гарантіями визнаються засоби, способи й умови, за допомогою яких забезпечується здійснення наданих працівникам прав у галузі соціально-трудова відносин [3, с. 164]. Як видно, поняттям «гарантії» охоплюються не тільки грошові виплати, що носять гарантійний характер (гарантійні виплати і гарантійні доплати), але і ті засоби, способи й умови, які забезпечують працівникам здійснення їх трудових прав, що є цілком виправданим і відповідає сучасному рівню розвитку науки трудового права.

Представники науки трудового права, спираючись на загально-правове розуміння юридичних гарантій, визначають юридичні гарантії в трудовому праві як «правові (головним чином норми права) та організаційно-правові (в основному діяльність, яка має правове значення) засоби та способи, за допомогою яких у суспільстві забезпечуються вступ в трудові правовідносини, безперешкодна реалізація, охорона і відновлення (у випадку порушення) трудових прав, наданих працівникам законодавством» [4, с. 113].

Класифікація трудових гарантій у науці трудового права проводилася неодноразово. Є.Б. Хохлов запропонував стислу класифікацію гарантій трудових прав працівників. За цільовим призначенням він пропонує поділити їх на дві групи: 1) гарантії реалізації, 2) гарантії охорони трудових прав [5, с. 344].

В.М. Скобелкін поділяє гарантії на три основні групи: гарантії, що забезпечують вступ до трудових правовідносин; гарантії, що забезпечують безперешкодне здійснення трудових прав громадян у трудових і пов'язаних з ними інших правовідносинах; гарантії, що забезпечують відновлення порушених трудових прав працівників [6, с. 167-168]. Забезпечення ж повної реалізації наданих працівником прав В.М. Скобелкін справедливо пов'язував не тільки із закріпленням у законодавстві правових засобів, що перешкоджають порушенню трудових прав, але й зі створенням ефективної системи відновлення цих прав.

Як справедливо відзначає О. В. Кузнichenko, найважливіша функція гарантій трудових прав працівників, як правових засобів, полягає в досягненні

ними цілей правового регулювання. Вона виявляється в тому, що в результаті реалізації правових засобів забезпечується рух і захист трудових прав і законних інтересів працівників, гарантується їх законне і справедливе задоволення [7, с. 27].

Система захисту трудових прав є однією з найважливіших гарантій трудових прав. С.С. Алексєєв під поняттям «захист» розумів державно-примусову діяльність спрямовану на здійснення «відновлювальних» завдань – на відновлення порушеного права, забезпечення виконання юридичного обов'язку [8, с. 202].

У науковій літературі дуже часто поняття захисту порушених прав ототожнюють з терміном охорона прав. В.А. Тарасова терміни «охорона» і «захист» визнає рівнозначними [9, с. 22-23]. Однак, захист і охорона не є рівнозначними поняттями. Охорона кожного права здійснюється постійно і переслідує мету забезпечення його здійснення і при цьому не допущення його порушень. Захист же передбачає засоби, за допомогою яких можна відновити порушене право.

Раніше під захистом трудових прав в широкому сенсі розумілася діяльність компетентних органів по вирішенню трудових спорів, деякими авторами сюди включалася діяльність органів щодо здійснення нагляду та контролю за дотриманням трудового законодавства. Сьогодні дослідники пропонують різні підходи до визначення змісту цього поняття. У найбільш загальному вигляді під захистом трудових прав працівників в широкому сенсі розуміється будь-якого роду діяльність, що здійснюється суб'єктами в інтересах працівників і сприяє поліпшенню умов їх праці [10, с. 3]. І.В. Лагутіна розглядає поняття захисту трудових прав у широкому і вузькому значеннях. У широкому значенні – це реалізація захисної функції трудового права, яка, у свою чергу відображає захисну функцію держави. У вузькому значенні – це забезпечення додержання трудових прав, попередження і профілактика їх порушень, реальне поновлення незаконно порушених прав і встановлення трудовим законодавством та діями відповідних органів реальної ефективної відповідальності роботодавців за порушення трудових прав працівників [11, с. 17].

Захист трудових прав здійснюється в передбаченому законом порядку. А це означає, що він здійснюється у певних визначених законом формах. Під формою захисту розуміють комплекс внутрішньо узгоджених і врегульованих законом заходів по захисту трудових прав та законних інтересів. Форми захисту трудових прав та інтересів працівників поділяються на два види: юрисдикційну та неюрисдикційну.

Під юрисдикційною формою захисту розуміють діяльність уповноважених державою органів по захисту порушених або оспорюваних суб'єктивних прав. Значення юрисдикційної форми захисту полягає у тому, що особа, яка оскаржує право чи законний інтерес, звертається до державних або інших компетентних органів, на які законом покладено обов'язок прийняти необхідні заходи для відновлення порушеного права і припинення правопорушення.

У межах юрисдикційної форми розрізняють загальний і спеціальний порядок захисту трудових прав та охоронюваних законом інтересів. Загальний порядок передбачає судовий захист. Судова форма є найбільш ефективною формою захисту трудових прав і гарантується Конституцією України. Серед спеціальних форм захисту трудових прав та законних інтересів можна виділити адміністратив-

ний захист, який включає в себе захист органами прокуратури, а також іншими державними органами, які здійснюють контроль за дотриманням трудового законодавства. Сюди також можна віднести розгляд індивідуальних трудових спорів в порядку підлеглості. Він здійснюється в порядку, передбаченому законом України «Про звернення громадян», а також розгляд індивідуального трудового спору в комісії по трудових спорах.

Що ж стосується неюрисдикційної форми захисту, то вона охоплює собою дії працівників по захисту порушених суб'єктивних прав, які здійснюються ними самостійно без звернення до державних або інших компетентних органів. Неюрисдикційні форми захисту трудових прав та законних інтересів працівників передбачені трудовим законодавством. До них належать: а) примирно-третейські процедури, які застосовуються при вирішенні колективних трудових спорів; б) самозахист; в) громадський захист, який здійснюють виборні профспілкові органи.

Характерною ознакою неюрисдикційних форм захисту є не вирішення спору, а сприяння сторонам спору у досягненні компромісу шляхом прийняття взаємного рішення.

Якщо громадський захист порушених трудових прав або оспорюваних законних інтересів завжди був характерним для трудового права, то примирно-третейські процедури, які застосовуються при вирішенні колективних трудових спорів, а також самозахист, є порівняно новими у трудовому праві. Примирні процедури також повинні застосовуватися при вирішенні індивідуальних трудових спорів. На жаль чинний КЗпП України наділяє комісію по трудових спорах юрисдикційними функціями, що є неправильним. КТС повинна виконувати функцію примирення працівника і роботодавця. Необхідно підтримати позицію Лазора В.В. про те, що за умов ринкових відносин та пріоритету договірного методу регулювання трудових та тісно пов'язаних з ними відносин, які виникають у процесі застосування найманої праці, комісія з вирішення індивідуальних трудових спорів повинна бути постійно діючим примирним органом [12, с. 37-38].

Самозахист як неюрисдикційна форма захисту являє собою діяльність самого працівника із захисту трудових прав та інтересів, яка здійснюється із застосуванням відповідних цій формі способів захисту, не заборонених законом, з метою припинення порушення права, поновлення порушених прав та відшкодування заподіяної шкоди без звернення до компетентних органів. Правовою підставою здійснення самозахисту працівниками трудових прав є ст. 55 Конституції України. Відповідно до ч. 5 ст. 55 Конституції кожен має право будь-якими не забороненими законом засобами захищати свої права і свободи від порушень і протиправних посягань. Нажаль, у трудовому законодавстві ця форма захисту належно не урегульована. Чинне трудове законодавство містить лише декілька норм, які надають працівникові право здійснювати самозахист. Це стосується відмови від виконання роботи, не передбаченої трудовим договором (ст. 31 КЗпП); відмови від роботи, яка безпосередньо загрожує життю чи здоров'ю працівника, за виключенням випадків, коли виконання такої роботи передбачено трудовим договором, укладеним з працівником (ч. 5 ст. 153 КЗпП, ст. 6 Закону України «Про охорону праці»); розірвання трудового договору працівником за власним бажанням, якщо власник або уповноважений ним орган не виконує законодавство про працю, умови колективного чи трудового договору (ч. 3 ст. 38 КЗпП).

Досліджуючи питання суб'єктів реалізації права на самозахист трудових прав, можна помітити, що 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. 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 необхідна детальна регламентація здійснення права на самозахист, яка буде гарантувати недопущення самоуправства, що представляє собою небезпеку притягнення до кримінальної чи адміністративної відповідальності.

Висновки та пропозиції. Отже, захист трудових прав людини у сфері праці здійснюється у різноманітних формах, які можна об'єднати у дві групи: юрисдикційну і неюрисдикційну. Основна відмінність між ними полягає у засобах захисту. Захист трудових прав працівників у юрисдикційній формі здійснюється засобом офіційного звернення до різних державних органів, із властивим кожному з них певним процесуальним порядком діяльності та у межах їх компетенції щодо правозахисту. У той час, захист цих прав у неюрисдикційній формі протікає в рамках матеріального правовідношення і здійснюється засобом, який виключає звернення до державних органів, тобто реалізується самим працівником без звернень до компетентних органів.

В ході проведення дослідження спостерігається фрагментарність і випадковість у використанні заходів захисту трудових прав, безсистемне їх поширення у всіх галузях трудового права України. Відсутність у КЗпП України окремого розділу, присвяченого основним гарантіям трудових прав працівника та формам їх захисту необхідно відзначити як серйозне недоопрацювання як теоретиками, так і практиками у цій сфері.

Вважаємо за необхідне законодавче визначення поняття форм захисту трудових прав, їх видів та способів, яке сприятиме виробленню ефективного галузевого механізму захисту трудових прав.

Що стосується форм захисту працівниками своїх трудових прав, то необхідно передбачити не тільки можливість звернення працівника за захистом до юрисдикційного органу, але й можливість правомочної особи захищати належне їй право власними діями, зокрема, удаватися до способів самозахисту трудових прав. Задля цього доцільно легально визначити поняття «самозахист працівником своїх трудових прав», закріпити перелік способів самозахисту, а також критерії правомірності дій щодо їх застосування.

Крім того у КЗпП України має бути присвячена окрема стаття основним гарантіям трудових прав працівника. Основні гарантії трудових прав працівника слід визначити як засоби, способи й умови, що відображають головні напрями трудового законодавства із забезпечення реалізації основних трудових прав працівника.

Список літератури:

1. Скобелкин В.Н. Юридические гарантии трудовых прав наемных работников / В.Н. Скобелкин // Культура демократии и право. – Новосибирск, 1966. – С. 125.
2. Омельченко Т.В. Правовий аналіз гарантій як складової механізму забезпечення здійснення наданих жінкам трудових прав / Т.В. Омельченко // Актуальні проблеми права: теорія і практика. – № 26. – 2013. – С. 90.
3. Кисилев И.Я., Леонов А.С. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. – М: Дело, 2003. – С. 164.
4. Юридические гарантии прав и свобод личности в социалистическом обществе / Под ред. проф. Л.Д. Воеводина. – М.: Изд-во Моск. Ун-та, 1987. – С. 113.
5. Хохлов Е.Б. Курс российского трудового права: в 3-х т. Т. 1: общая часть. / Е.Б. Хохлов, СПб: Изд-во С. – Петербургского ун-та. – 1996. – С. 344.
6. Скобелкин В.Н. Юридические гарантии трудовых прав рабочих и служащих / В.Н. Скобелкин. – М., 1969. – С. 167-168.
7. Кузниченко О.В. Правовые вопросы процессуального обеспечения реализации трудовых прав работников // Актуальні проблеми науки трудового права в сучасних умовах ринкової економіки: матеріали науково-практичної конференції, м. Харків, 19-20 травня, 2003 р. – Х.: Українська асоціація фахівців трудового права, Національний університет внутрішніх справ, 2003. – С. 27.
8. Алексеев С.С. Общая теория права: учебник. – М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2008. – С. 202.
9. Тарасова В.А. Охрана прав граждан в пенсионном обеспечении. – М.: Изд-во МГУ, 1978. – С. 22-23.
10. Чибисов В.А. Понятие, формы и способы защиты трудовых прав и свобод // Трудовое право в России и за рубежом. – 2010. – № 2. – С. 3.
11. Лагутіна І.В. Форми захисту трудових прав працівників: Монографія. – О.: Фенікс. – 2007. – 160 с.
12. Лазор В.В. Правове регулювання трудових спорів, конфліктів і порядок їх вирішення на сучасному етапі: Монографія. – Луганськ: Вид-во «Література», 2004. – С. 37-38.

Лазукова Н.В.

Институт подготовки кадров для органов прокуратуры Украины
Национального юридического университета имени Ярослава Мудрого

ГАРАНТИИ И ФОРМЫ ЗАЩИТЫ ПРАВ ЧЕЛОВЕКА В СФЕРЕ ТРУДА

Аннотация

В статье анализируется система гарантий трудовых прав, закрепленных в действующем законодательстве. Рассматриваются основные формы и способы защиты трудовых прав работников. Исследуются проблемы осуществления отдельных способов защиты трудовых прав, в частности, самозащиты. Вносятся предложения по усовершенствованию действующего законодательства о труде.

Ключевые слова: права человека в сфере труда, гарантии трудовых прав, формы защиты трудовых прав, юрисдикционная форма защиты, самозащита.

Lazukova N.V.
Prosecutors' Training Institute
Yaroslav Mudryi National Law University

GUARANTEES AND FORMS OF HUMAN RIGHTS AT WORK

Summary

The article analyzes the system of guarantees of labor rights enshrined in the current legislation. The main forms and ways of protection of workers' rights are studied. The problems of implementation of individual methods of protection of labor rights, in particular, self-defense are investigated. The author makes suggestions for improvement of existing labor laws.

Keywords: human rights at work, guarantees of labor rights, form of protection of labor rights, jurisdictional form of protection, self-defense.