



Л. В. Грицишина\*

## РЕАЛІЇ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ЗАКРІПЛЕННЯ ЮРИДИЧНИХ ГАРАНТІЙ ЗАХИСТУ ПРАВА НА ПРАЦЮ В УМОВАХ РИНКОВОЇ ЕКОНОМІКИ

З переходом України до відносин ринкової економіки, важливість права на працю в житті людей, його конституційне закріплення як одного з основних соціально-економічних прав громадян, особливе місце, яке воно займає в системі трудових прав працівників, зумовлює необхідність подальшого вдосконалення механізму правового регулювання реалізації та захисту громадянами вказаного суб'єктивного права. При цьому найбільшого значення набуває проблема створення та вдосконалення системи гарантій реалізації та захисту громадянами права на працю. Якщо гарантії реалізації права на працю покликані захищати дане право в ході його здійснення, то гарантії захисту права на працю мають своїм завданням забезпечити його відновлення вже після порушення даного права або недопущення такого порушення, оскільки правове становище працівника у будь-якій сфері суспільного виробництва значною мірою, залежне від реальної можливості застосування державного примусу, системи дієвих засобів захисту у випадку порушення законних прав та інтересів.

Потрібно відмітити, що проблема закріплення та вдосконалення юридичних гарантій захисту порушеного суб'єктивного права на працю, незважаючи на свою актуальність в умовах переходу до ринкової економіки, недостатньо мірою та лише фрагментарно висвітлювалася у працях деяких вчених. Так, певні аспекти проблеми існування гарантій захисту права на працю висвітлювалися в працях С. Алексєєва, В. Венедиктова, Н. Вітрука, О. Йоффе, М. Малєїна, В. Смирнова, М. Шаргородського та інших провідних учених юридичної науки.

Разом із тим, невизначеність у законодавстві та недослідженість у теорії трудового права проблеми захисту права на працю призводить до того, що той різноманітний та ефективний юридичний інструментарій, який напрацьовано у законодавстві та юридичній науці протягом тривалого часу, недостатньо використовується у законодавстві про працю<sup>1</sup>. Тому, хоч чинне трудове законодавство певною мірою забезпечує реалізацію права громадян на працю, однак, в умовах формування ринкових відносин, трапляються непоодинокі випадки порушення трудових прав суб'єктів права на працю та сторін трудових правовідносин.

Насамперед потрібно сказати, що захист права на працю потрібно розуміти як діяльність компетентних органів держави (наприклад, судів) та інших державних та громадських організацій, а також дій самих суб'єктів права на працю, спрямованих на недопущення порушення або відновлення порушеного права на працю. Гарантії захисту права на працю — це сукупність засобів, способів і умов, за допомогою яких компетентні державні органи (суди) й інші державні та громадські організації, а також самі працівники забезпечують реальне відновлення порушеного права на працю.

Проблема відсутності в українському трудовому законодавстві механізму, зокрема способів, захисту права на працю призводить до того, що в одних випадках трудове законодавство взагалі не передбачає жодних способів захисту цього права, в інших — встановлені способи не можна оцінити як адекватні тим суспільним відносинам, на які вони впливають, а в окремих із них можливість застосування тих чи інших способів захисту права на працю взагалі залишається невизначеним.

© Грицишина Л. В., 2006

\* аспірант Львівського національного університету імені Івана Франка

<sup>1</sup> Маркіна Т. Щодо способів захисту прав за законодавством України про працю // Право України. — 2002. — № 2. — С. 53.



Вирішення даної проблеми деякі вчені пропонують шукати шляхом запозичення таких способів із цивільного права<sup>2</sup>, а інші — із перенесення таких способів із Трудового кодексу Російської Федерації<sup>3</sup>, в якому вони передбачені, на українське законодавство про працю.

На мою думку, обидві точки зору можуть мати місце в українському законодавстві. Однак, аналізуючи Трудовий кодекс Російської Федерації можна помітити, що російські законодавці вже включили деякі цивільно-правові способи захисту суб'єктивного права на працю до свого законодавства про працю. Хоч потрібно відмітити, що російськими законодавцями закріплено як способи, так і засоби захисту права на працю. Зокрема, Трудовий кодекс Російської Федерації у ст. 352 виділяє наступні форми захисту права на працю:

- 1) державний нагляд і контроль за дотриманням трудового законодавства;
- 2) захист трудових прав працівників профспілками;
- 3) самозахист працівниками своїх трудових прав (і права на працю в тому числі);
- 4) захист права на працю судами<sup>4</sup>.

Відображення даних форм захисту права на працю як гарантій його захисту можна прослідкувати і в КЗпП України<sup>5</sup>. Спробую дати порівняльний аналіз цих гарантій. Зокрема, ст. 352 Трудового кодексу Російської Федерації передбачає як один із основних способів захисту трудових прав громадян наявність органів державного нагляду і контролю та їх діяльність. Ст. 353 цього Кодексу такими органами визнає органи федеральної інспекції праці, які здійснюють державний нагляд і контроль за дотриманням трудового законодавства й інших нормативно-правових актів, що містять норми трудового права у всіх організаціях на території Росії. Частина 3 цієї ж статті передбачає підвідомчий державний контроль за дотриманням трудового законодавства, який здійснюють на місцях місцеві органи виконавчої влади і органи місцевого самоврядування.

Аналогічні положення закріплені в ст. 259 КЗпП України, де вказано, що нагляд і контроль за додержанням законодавства про працю здійснюють спеціально вповноважені на те органи та інспекції, які не залежать у своїй діяльності від роботодавця. Якщо в російському Кодексі, закріпивши гарантію захисту трудових прав осіб і, зокрема, права на працю, чітко передбачений механізм застосування цієї гарантії (тобто систему органів федеральної інспекції праці), то в КЗпП України гарантія закріплена, але не конкретизована. Це призводить до того, що хоч норма і є, працівник не знає, як нею скористатися.

Наступною формою захисту права на працю є захист трудових прав громадян профспілками.

Професійні спілки є громадськими організаціями, що об'єднують громадян, пов'язаних спільними інтересами за родом їх професійної діяльності, вони створюються без попереднього дозволу на основі вільного вибору їхніх членів. Основним завданням профспілок є захист соціально-економічних прав та інтересів своїх членів. Правовий статус профспілок регулюється Законом України "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності"<sup>6</sup> від 15 вересня 1999 року Відповідно до ст. 370 Трудового кодексу Російської Федерації профспілки для захисту трудових прав їхніх членів можуть створювати правові і технічні інспекції праці профспілок та наділяти їх відповідними повноваженнями.

Повноваження профспілок в Україні є досить широкими. Вони здійснюють представництво і захист трудових, соціально-економічних прав та інтересів членів профспілки в органах державної влади та місцевого самоврядування, у відносинах із роботодавцями, а також з іншими об'єднаннями

<sup>2</sup> Там само.

<sup>3</sup> Бару М. Створимо новий Трудовий кодекс // Право України. — 1992. — № 10. — С. 39.

<sup>4</sup> Трудовой кодекс Российской Федерации. — М.: Проспект, 2001. — С. 78.

<sup>5</sup> ВВР. — 2004. — № 32. — Ст. 394.

<sup>6</sup> ВВР. — 1999. — № 45. — Ст. 397.



громадян, також мають право представляти інтереси своїх членів при реалізації конституційного права на звернення за захистом своїх прав до суду. Однак, ці повноваження профспілки виконують вже після вступу громадянина в трудові правовідносини і після реалізації ним свого права на працю. А який же захист вони можуть запропонувати своїм членам до цього?

Профспілки і їх об'єднання захищають право громадян на працю шляхом прийняття участі у розробленні та здійсненні державної політики у галузі зайнятості, оплати праці, соціального захисту. Це однією гарантією права на працю, пов'язаної з діяльністю профспілок, є положення ст. ст. 43-43<sup>1</sup> КЗпП України, про те, що на звільнення працівника у випадках передбачених законом потрібна згода профспілки. Так, ст. 43 КЗпП України надає право роботодавцю розірвати трудовий договір, лише після попередньої згоди профспілкового органу (майже в усіх випадках, коли звільнення відбувається за ініціативою роботодавця).

Однак, гарантія захисту права на працю громадян професійними спілками має серйозний недолік — вона не є всезагальною, тобто вона поширюється лише на працівників — членів профспілки. В зв'язку з цим можна зробити висновок про порушення в аналогічних випадках трудових прав осіб, що членами профспілки не є.

В такому випадку, на мою думку, доцільним було б передбачити у вказаних статтях норму, яка б передбачала, що "якщо працівник не є членом профспілки, він може бути звільнений лише за попередньою згодою спеціального уповноваженого працівниками органу", під яким би розумілися, наприклад, загальні збори трудового колективу.

Наступна гарантія захисту права на працю — це здійснення захисту права на працю шляхом самозахисту. Даний спосіб захисту є порівняно новим і в українському трудовому законодавстві поки що ще не закріплений. Щодо трудового законодавства Росії, то цей спосіб захисту знайшов своє відображення в ст. ст. 379-380 Трудового кодексу Російської Федерації. В них зазначено, що з метою самозахисту своїх трудових прав (у тому числі і права на працю) працівник може відмовитися від виконання роботи, яка не передбачена трудовим договором, а також відмовитися від виконання роботи, яка безпосередньо загрожує його життю і здоров'ю, за винятком випадків, передбачених федеральними законами. На весь час відмови від роботи за працівником зберігаються всі права, передбачені Трудовим кодексом і іншими нормативно-правовими актами. Роботодавець чи його представники не мають права перешкоджати працівнику в здійсненні його права на самозахист своїх трудових прав.

Потрібно відмітити, що самозахист є найшвидшим, превентивним способом захисту свого права, він є не лише гарантією захисту права, коли воно вже порушене, а й гарантією охорони права на працю на стадії, коли існує лише можливість його порушення. При цьому особливістю такого способу захисту є те, що він може ефективно застосовуватися для захисту трудових прав як найманих працівників так і роботодавців.

Як вже зазначалося в українському трудовому законодавстві право на самозахист не закріплене, але в юридичній літературі з цього питання вже є певні доробки. Т. Маркіна вважає, що у галузі трудового права можна вести мову про самозахист свого права на працю. Так, працівник у випадку порушення законодавцем права про працю має право не тільки розірвати трудовий договір з власної ініціативи, а й вимагати звільнення в день, який він сам визначає. У свою чергу, роботодавець також має право на самозахист своїх прав у трудових правовідносинах (притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності, позбавлення премії)<sup>7</sup>.

На мою думку, при закріпленні самозахисту як засобу захисту свого порушеного суб'єктивного права на працю також доцільно було б передбачити пасивний (відмова від роботи) та активний самозахист, яким є, зокрема, страйк.

<sup>7</sup> Маркіна Т. Щодо способів захисту прав за законодавством України про працю // Право України. — 2002. — № 2. — С. 53.



Але перелічені способи (гарантії) захисту права на працю не є вичерпними. Враховуючи певну спорідненість трудового і цивільного права, пропонується запозичити і пристосувати до захисту трудових прав і такі цивільно-правові способи, як:

1) примушування іншої особи до виконання зобов'язання.

Примушування до виконання іншою стороною своїх обов'язків є одним із найпоширеніших способів захисту суб'єктивного права на працю. Зазвичай названим способом захищаються суб'єктивні права працівників (на виплату заробітної плати, на здійснення гарантійних і компенсаційних виплат тощо). Таким чином, може захищатися, наприклад, суб'єктивне право на встановлення неповного робочого дня (ст. 55 КЗпП України). Якщо працівник має таке право він може звернутися в КТС з вимогою про примушування роботодавця до виконання відповідного обов'язку<sup>8</sup>.

2) визнання права (права на працю, зайнятість, працевлаштування). Цей спосіб захисту трудових прав є найменш конфліктним способом захисту даного права. Але він мало застосовується в правозастосовчій практиці, оскільки ефективний лише при охороні існуючого суб'єктивного права.

3) трудовому, як і в цивільному праві визнається можливість для обох сторін, у даному випадку, в першу чергу, найманого працівника, необмеженого захисту свого права на працю в суді. Це впливає із змісту ст. 124 Конституції України, що поширює юрисдикцію судів на всі правовідносини в державі.

Розгляд як індивідуальних, так і колективних трудових спорів, здебільшого, відбувається в порядку цивільного процесуального судочинства. Однак, особливості матеріальних норм трудового права, об'єктивно зумовлюють специфіку розгляду трудових спорів, неврахування якої призводить до необгрунтованого затягування розгляду даної категорії спорів у загальних судах. Тому, на мою думку, для активізації вирішення трудових спорів та забезпечення врахування специфіки предмету таких спорів, доцільним є створення системи спеціалізованих судів для вирішення трудових спорів.

Викладені способи захисту права на працю є оптимальними, але аж ніяк не вичерпними гарантіями захисту цього права, можливе застосування й інших способів його захисту, закріплення яких у новому кодифікованому акті в сфері праці призвело б зменшення порушень суб'єктивних прав сторін трудових правовідносин та підвищення ефективності гарантій захисту права на працю в умовах ринкової економіки.

*Стаття рекомендована до друку кафедрою трудового, аграрного й екологічного права  
Львівського національного університету імені Івана Франка  
(протокол № 2 від 23 жовтня 2006 року)*



<sup>8</sup> Венедиктова В. Регулювання робочого часу в умовах ринкової економіки // Право України. — 1999. — № 7. — С. 105.