

10. Ясинський В.І. Правові основи діяльності медичних і фармацевтичних працівників / В.І. Ясинський, А.А. Бабанін, І.Ф. Соколов – Сімферополь: 2001. – 364 с.
11. Назаренко Г.И. Управление качеством медицинской помощи / Г.И. Назаренко, Е.И. Полубенцева. – М.: Медицина, 2000. – 368 с.
12. Щукін О.С. Правовий статус медичних працівників за трудовим законодавством України: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук: спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення» / О.С. Щукін. – Одеса, 2005. – 20 с.
13. Костюк В. Умови праці за законодавством Європейського Союзу / В. Костюк // Довідник кадровика. – 2007. – № 4 (58). – С. 10–15.
14. Стручков В.И. Общая хирургия / Стручков В.И. – [4-е изд., испр. и доп.] – М.: Медицина, 1978. – 544 с.

Котова Л.В., СНУ ім. В. Даля

ОСОБЛИВОСТІ ГАРАНТІЙ ОХОРОНИ ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКА У СУЧАСНИХ УМОВАХ

Исследована специфика содержания основных гарантий трудовых прав работников в современных социально-экономических условиях. Проведен анализ различных классификаций гарантий трудовых прав работника.

The specific of the employees main labour rights content in the contemporary socially-economical conditions has been researched. The analysis of various labour rights classifications of guarantees was conducted.

Конституція України, заклавши основу процесу формування якісного нового національного трудового законодавства, передбачивши основні соціально-економічні права людини, водночас не закріпила всієї цілісної системи гарантій реалізації й охорони, а також захисту цих прав. А саме ступінь гарантування прав і свобод людини, у тому числі соціально-економічних прав працівників, впливає на рівень розвиненості українського суспільства.

Аналіз сучасної юридичної літератури показує, що існують різні точки зору щодо того, чи є гарантії елементом трудово-правового статусу працівника. Так, наприклад, Л.А. Сироватська пов'язує трудово-правовий статус тільки з трудовою праводієздатністю і основними правами й обов'язками працівника [1, с. 66–67]. О.М. Ярошенко також не включає до змісту правового статусу працівника юридичні гарантії. На його думку, з формально-юридичної точки зору юридичні гарантії нічим не відрізняються від тих суб'єктивних прав суб'єкта трудового права, реалізацію яких вони мають забезпечувати [2, с. 91]. Водночас, такі вчені, як Я.Р. Тіхонова, Г.І. Чанишева, Н.Б. Болотіна, О.В. Смирнов визначають юридичні гарантії як самостійний елемент правового статусу працівника [3, с. 13–14], [4], [5]. При визначенні елементів правового статусу працівника ми поділяємо позицію прихильників багатоелементного підходу з включенням до змісту цього статусу юридичних гарантій як самостійного елементу його структури.

Метою цієї статті є обґрунтування необхідності розширення правових гарантій охорони прав працівника як суб'єкта трудового права та вне-

сення пропозицій щодо законодавчих формулювань основних гарантій трудових прав.

Слово «гарантія» в українській мові означає: «забезпечення», «убезпечення», «запорука». Розкриття термінів, які вживаються при тлумаченні слова «гарантія», дає можливість сказати, що гарантія – це те, що захищає, охороняє від чого-небудь (порушень, посягань) й є основою, яка забезпечує що-небудь (реалізацію і захист прав і законних інтересів суб'єктів трудових відносин).

В юридичній літературі мають місце різні підходи до визначення сутності гарантій. Одні вчені розуміють під ними засоби, способи фактичного забезпечення реалізації прав і свобод громадян [6, с. 6], інші – засоби, способи й умови забезпечення реального здійснення наданих громадянам демократичних прав і свобод [7, с. 10], треті – умови, методи (способи) і засоби забезпечення фактичної можливості користуватися демократичними правами й організаційно-правовими засобами їх захисту [8, с. 13].

О.Ф. Скакун, розглядаючи систему гарантій прав, свобод і обов'язків людини і громадянина в демократичній державі, під гарантіями розуміє систему соціальних, економічних, моральних, політичних, юридичних умов, засобів і способів, що забезпечують їх фактичну реалізацію, охорону і належний захист [9, с. 187–196].

Гарантії, по-перше, попереджають порушення зобов'язаними суб'єктами трудових прав; по-друге, встановлюють межі дії зобов'язаних осіб; по-третє, забезпечують можливість своєчасного оскарження дій, які порушують вказані права; по-четверте, забезпечують компенсацію матеріальної шкоди, завданої їх порушенням за рахунок винних осіб [10, с. 60].

Як справедливо відзначає О.В. Кузніченко, 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 [11, с. 27].

У чинному КЗпП України відсутнє нормативне визначення поняття «гарантії». Але 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, на наш погляд, таке розуміння гарантій у трудовому праві є дуже вузьким і не відповідає рівню розвитку наукових поглядів з цього питання.

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-трудових відносин [12, ст. 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.

У науці трудового права класифікація юридичних гарантій проводилася неодноразово. 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 [7, с. 48–49].

Погоджуючись у цілому з названим автором, вважаємо, що наведена класифікація потребує деякого уточнення і деталізації. На наш погляд, можна виділити чотири групи юридичних гарантій трудових прав працівника: 1) превентивні гарантії (юридичні гарантії, що служать перешкодою порушенню трудових прав працівника); 2) юридичні гарантії, що сприяють реалізації трудових прав працівника; 3) юридичні гарантії, що забезпечують відновлення порушених трудових прав (відновні гарантії); 4) гарантії-санкції (юридичні гарантії, що є санкціями, спрямованими на притягнення до відповідальності осіб, винних у порушенні нормативних правових актів, тих, що містять норми трудового права).

Є.Б. Хохлов запропонував більш стислу класифікацію гарантій трудових прав працівників. За цільовим призначенням гарантії трудових прав працівника він пропонує поділити на дві групи: 1) гарантії реалізації, 2) гарантії охорони трудових прав [13, с. 344].

Основними гарантіями реалізації трудових прав працівника, на нашу думку, є: 1) діяльність служби зайнятості, що забезпечує рівну можливість всім громадянам в одержанні професійної освіти і працевлаштуванні; 2) встановлення мінімального розміру і порядку виплати заробітної плати; 3) встановлення мінімальної тривалості відпочинку.

Гарантії охорони трудових прав працівника у науковій літературі прийнято поділяти на матеріально-правові і процесуально-правові (захисно-процесуальні) [13, с. 344].

До матеріально-правових гарантій охорони трудових прав працівника слід віднести, насамперед, заборону необґрунтованої відмови в прийомі на роботу (ст. 22 КЗпП України). Ми поділяємо думку Л.О. Золотухиної, яка пропонує з метою підвищення ефективності такої важливої гарантії, як заборона необґрунтованої відмови в прийомі на роботу закріпити її в ст. 43 Конституції України. У новому Трудовому кодексі необхідно закріпити обов'язок роботодавця повідомляти про причини відмови в прийомі на роботу у письмовій формі всім категоріям працівників і закріпити перелік підстав, з яких відмова вважатиметься обґрунтованою [14, с. 7].

Наступною матеріально-правовою гарантією охорони трудових прав працівників є заборона вимагати при прийомі на роботу документи, не передбачені законодавством. Перелік документів, які працівник зобов'язаний надати (і, відповідно, роботодавець має право вимагати від працівника) при прийомі на роботу включає: паспорт або інший документ, що засвідчує особу, трудову книжку, а у випадках, передбачених законодавством, – документ про освіту (спеціальність, кваліфікацію), про стан здоров'я та інші документи. Проектом Трудового кодексу цей перелік доповнений також свідоцтвом про загальнообов'язкове соціальне страхування і довідкою органу державної податкової служби про надання ідентифікаційного номеру (окрім осіб, які відповідно до закону його

не мають), а також заявою про прийняття на роботу (з вказівкою, чи є ця робота основним місцем або роботою за сумісництвом). Такі доповнення, на наш погляд, є цілком виправданими в сучасних умовах. Що ж до заяви про прийняття на роботу з вказівкою, чи є ця робота основним місцем, або роботою за сумісництвом, то це доповнення є особливо актуальним. Оскільки для працівників-сумісників передбачені деякі спеціальні норми (щодо відпустки, підстав звільнення та ін.) [15, ст. 52], то роботодавець має право спочатку знати, чи є особа, що приймається на роботу, сумісником чи ні.

Матеріально-правові гарантії охорони трудових прав служать превентивним заходом проти порушення трудових прав працівника. Забезпечення ж повної реалізації наданих працівникам 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 [7, с. 167–168]. У цьому полягає основне призначення захисно-процесуальних гарантій прав працівника.

Одним із різновидів захисно-процесуальних гарантій є право працівника на позасудовий захист своїх прав. Позасудовий захист включає можливість звернення зі скаргою до органів прокуратури, виконавчої влади, а також право на позасудове вирішення трудових розбіжностей в юрисдикційному органі на підприємстві – КТС.

Слід відзначити, що ряд вчених, зокрема Г.І. Чанишева і А. Фадєєнко, висловлюють сумніви в доцільності існування в сучасних умовах такої гарантії, як право на позасудове вирішення трудових спорів. Як аргумент вони відзначають, що сьогодні більшість трудових спорів розглядаються безпосередньо в судах, оскільки працівники не вірять у справедливе вирішення спору на виробництві, бояться розправи з боку роботодавця [16, с. 59]. Вказана точка зору є не цілком обґрунтованою. Досвід країн із розвинутою ринковою економікою показує, що така гарантія, як право на вирішення трудових розбіжностей у позасудовому порядку, є достатньо затребуваною в умовах ринкових відносин. Так, наприклад, у законодавстві Іспанії закріплено, що жоден суд у трудових справах не має права приймати до розгляду позов до того, як була зроблена спроба примирення сторін по лінії місцевих органів інституту посередництва, арбітражу і примирення.

Загальна декларація прав людини 1948 р. встановлює право кожної людини на ефективне відновлення в правах компетентними національними судами у випадках порушення її основних прав, наданих їй конституцією або законом. Це право виступає однією з найважливіших захисно-процесуальних гарантій трудових прав працівників. Будь-яке порушене право працівника може бути відновлене у судовому порядку. Судова форма захисту є на сьогодні найбільш ефективною формою захисту трудових прав.

Позасудовий захист (через звернення до КТС на підприємстві, органів прокуратури та ін.) і судовий захист трудових прав працівників можна об'єднати терміном «юрисдикційний захист», оскільки такий захист передбачає звернення до відповідного юрисдикційного органу.

Окрім юрисдикційного захисту, слід, на наш погляд, визнати можливість працівника захищати своє порушене право самостійно, за допо-

могою власних дій. Відповідно до частини 5 ст. 55 Конституції України кожен має право будь-якими не забороненими законом засобами захищати свої права і свободи від порушень і протиправних посягань. В актах Міжнародної організації праці і в законодавстві зарубіжних країн передбачене право працівника на індивідуальний захист (самозахист) своїх порушених прав у формі таких дій:

1. Розірвати трудовий договір з ініціативи працівника, у разі порушення роботодавцем трудового законодавства. Наприклад, у разі дискримінації працівника, морального тиску з боку роботодавця на нього та ін.

2. Відмовитися від виконання незаконних вказівок роботодавця.

3. Відмовитися від виконання роботи, що загрожує життю і здоров'ю працівника або яка не передбачена трудовим договором (тобто незаконне переведення працівника на іншу роботу), або у зв'язку з не виплатою заробітної плати та ін.

Подібні положення містяться і у чинному законодавстві. Проте такий термін як «самозахист» у нормах вітчизняного трудового права відсутній.

Цивільному праву поняття «самозахист» відоме вже достатньо давно і визначає акти захисту цивільних прав окремою особою без допомоги компетентних органів і агентів держави [17, с.264]; [18, с. 244]. Згідно зі статтею 19 Цивільного кодексу України, особа має право на самозахист свого цивільного права і права іншої особи від порушень і протиправних посягань. Самозахистом є застосування особою засобів протидії, що не заборонені законом і не суперечать моральним принципам суспільства.

Самозахист трудових прав з позиції теорії – це форма захисту, що допускається тоді, коли особа, чиє суб'єктивне право порушене, має можливість правомірного впливу на порушника, не звертаючись по допомогу до судових або інших юрисдикційних органів.

Ч. Азімов як основну перевагу самозахисту виділив можливість негайного реагування на допущене правопорушення, чого не може забезпечити юрисдикційний захист, тому самозахист є найбільш ефективним в умовах ринкової економіки [19, с. 135]. Визнаючи справедливості висловленої думки, слід зазначити, що можливість найбільш оперативного реагування на правопорушення має особливо важливе значення при захисті трудових прав працівників.

На відміну від трудового законодавства України, в зарубіжному досвіді є випадки використання терміна «самозахист» у трудовому праві.

Відповідно до Постанови Парламентської Асамблеї Держав-учасниць співдружності незалежних держав від 09.12.2000 р. «Про концепцію Модельного Трудового Кодексу» передбачена державна підтримка розвитку системи недержавного захисту трудових прав і самозахисту. Серед засобів захисту трудових прав працівників також указується і самозахист тобто використання тих заходів, засобів, якими працівники мають право скористатися самостійно з метою захисту своїх прав у сфері праці (зокрема, право відмовитися від виконання трудових обов'язків в умовах, небезпечних для життя і здоров'я, або у разі тривалої затримки виплати заробітної плати, право працівника не виконувати незаконні розпорядження роботодавця та ін.).

У статті 398 ТК Киргизської Республіки разом з такими засобами захисту трудових прав, як державний нагляд і контроль за додержанням

трудового законодавства; захист трудових прав працівників професійними союзами і іншими представницькими органами закріплене право працівників на самозахист своїх трудових прав [20].

Трудовий кодекс РФ також містить термін «самозахист» відносно трудових прав працівників. Згідно зі статтею 379 Трудового кодексу РФ, з метою самозахисту трудових прав працівник може відмовитися від виконання роботи, не передбаченої трудовим договором, а також відмовитися від виконання роботи, що безпосередньо загрожує його життю і здоров'ю, за винятком випадків, передбачених федеральними законами.

Слід відзначити, що недоліком вказаної норми є відсутність поняття самозахисту. Крім того, такий підхід до визначення способів самозахисту визначається в науковій літературі як достатньо вузький. Зокрема, Л.О. Гудкова відзначає, що враховуючи різноманітність життєвих обставин, у законодавстві просто не можливо передбачити вичерпний перелік способів самозахисту. І який би не заборонений законом спосіб самозахисту своїх трудових прав працівники не обрали, він буде правомірним [21, с. 188].

Зараз положення деяких статей КЗпП України спрямовані на певні дії найманих працівників, які можна характеризувати як самозахист. Так, наприклад, із змісту статті 32 КЗпП, яка закріплює обов'язкову наявність згоди працівника при переведенні, випливає, що якщо переведення було здійснене без згоди працівника, то працівник може не приступати до цієї роботи. Такі дії можна розглядати як самозахист.

Хоча прямо про можливість працівника здійснювати такі дії як самозахист у КЗпП не зазначається, на це вказує ч. 2 п. 24 постанови Пленуму Верховного Суду України від 06.11.1992 р.: «невихід працівника на роботу у зв'язку з незаконним переведенням не можна вважати прогулом без поважних причин» [22]. На підставі п. 66 Правових позицій щодо розгляду судами окремих категорій цивільних справ не може вважатися прогулом відмова від незаконного переведення, від роботи зі зміненими істотними умовами праці (окрім передбачених ст. 85 КЗпП України), а також від роботи, протипоказаної за станом здоров'я або не передбаченої трудовим договором, або в умовах, небезпечних для життя і здоров'я, невихід на роботу після закінчення строку попередження про припинення трудового договору за ст. 38 КЗпП, або при незаконній відмові в наданні встановлених пільг щодо використання часу відпочинку [23, с. 217–218].

Згідно з ч. 5 ст. 153 КЗпП України працівник має право відмовитися від дорученої роботи, якщо створилася виробнича ситуація, небезпечна для його життя або здоров'я або людей, які його оточують, і навколишнього середовища. Таке право працівника закріплене і в Законі України «Про охорону праці». Зокрема, в статті 6 передбачено, що працівник має право відмовитися від дорученої роботи, якщо створилася виробнича ситуація, небезпечна для його життя або здоров'я людей, які його оточують, або для виробничого середовища або навколишнього середовища.

Як видно, в деяких нормах закону і положеннях судової практики йдеться про певні самостійні дії найманих працівників, спрямовані на захист своїх трудових прав. Проект Трудового кодексу України також дозволяє говорити о певних формах захисту трудових прав працівників. На наш

погляд, право на здійснення цих дій має бути чітко закріплене в нормах трудового законодавства під узагальнювальним терміном «самозахист».

Самозахист слід, закріпити серед основних гарантій трудових прав працівників. Одночасно, у новому ТК України слід передбачити окрему главу «Самозахист працівника», в якій будуть відбиті поняття самозахисту, порядок реалізації права на самозахист і випадки застосування самозахисту.

Самозахист, на наш погляд, слід визначити, як відмову працівника виконувати свої трудові обов'язки з метою відновлення порушеного трудового права. Необхідно, на наш погляд, нормативно закріпити, що право на самозахист може бути використане працівником незалежно від використання ним інших способів захисту (звернення до органів з розгляду індивідуальних трудових спорів або до органів, що здійснюють нагляд і контроль за дотриманням трудового законодавства).

Вважаємо, що можна говорити про використання права на самозахист у випадках грубого порушення трудових прав працівників, зокрема, це може мати місце у разі незабезпечення роботодавцем необхідних заходів з охорони праці; у разі виникнення ситуації, небезпечної для життя і здоров'я працівника; у разі незаконного переведення працівника; у разі затримки заробітної плати більше ніж на два тижні і в інших випадках. Слід, на нашу думку, перелік випадків, що дають право працівнику на застосування самозахисту, залишити відкритим, оскільки, як наголошується в науковій літературі, враховуючи різноманітність життєвих обставин, у законодавстві просто не можливо передбачити вичерпний перелік способів самозахисту [21, с. 188].

При нормативному закріпленні основних гарантій працівника необхідно, на наш погляд, приділити увагу гарантіям для деяких працівників з особливим правовим статусом, а саме: для неповнолітніх; жінок-матерів; осіб, обтяжених сімейними обов'язками; осіб із обмеженими фізичними можливостями.

Якщо проаналізувати зміст КЗпП і проекту Трудового кодексу України, то можна дійти висновку, що більшість норм спрямовані на забезпечення реалізації основних трудових прав, свобод працівника, тобто є нормами-гарантіями. Водночас, серед всіх цих норм існують гарантії, які відображають головні напрями законодавства про працю з забезпечення реалізації трудових прав працівників. Вважаємо, що такі гарантії заслуговують на особливу увагу, можуть бути визначені як основні гарантії трудових прав працівника і мають бути закріплені в окремій статті нового Трудового кодексу України.

Література:

1. Сыроватская Л.А. Трудовое право. – М.: Высшая школа, 1997. – 248 с.
2. Прилипко С.М., Ярошенко О.М. Трудовое право України: підручник. – Харків: Видавець ФО-П Вапнярчук Н.М., 2008. – 664 с.
3. Тихонова Я.Р. Правовое положение работников как субъектов трудового права. Автореферат на соискание ... канд.юрид.наук. – М.: 1994. – 21 с.
4. Чанышева Г.И., Болотина Н.Б. Трудовое право Украины. – Х.: Одиссей, 2001. – 512 с.
5. Трудовое право: Учебник / Под общ. ред. О.В. Смирнова. – М.: «Проспект», 1997. – 448 с.

6. Лепешкин А.И. Правовое положение советских граждан. М.: Наука, 1968.
7. Скобелкин В.Н. Юридические гарантии трудовых прав рабочих и служащих. – М., 1969. – 183 с.
8. Толкунова В.Н. Социально-правовые проблемы труда женщин в СССР. Автореф. дисс. ... докт. юрид. наук. М., 1969. – 35 с.
9. Скакун О.Ф. Теория государства и права: Учебник. – Х.: Одиссей, 2000. – 615 с.
10. Алексеев С.С. Проблемы теории права. Курс лекций: В 2-х томах. – Т. 1. – Свердловск, 1972. – 396 с.
11. Кузниченко О.В. Правовые вопросы процессуального обеспечения реализации трудовых прав работников. – В зб. Актуальні проблеми науки трудового права в сучасних умовах ринкової економіки: Матеріали науково-практичної конференції, м. Харків, 19–20 травня, 2003 р. – Харків: Українська асоціація фахівців трудового права, Національний університет внутрішніх справ, 2003. – С. 27–30.
12. Кисилев И.Я., Леонов А.С. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. – М.: Дело, 2003. – 896 с.
13. Курс российского трудового права: В 3-х т. – Т.1: Общая часть / Под ред. Е.Б. Хохлова, СПб: Изд-во С.-Петербургского университета, 1996. – 573 с.
14. Золотухіна Л.О. Договірні форми реалізації соціально-економічних прав та інтересів працівників в Україні. Автореф. дисс. ... канд. юрид. наук. – Х., 2007. – 20 с.
15. Проект Трудового кодексу України № 1108 від 4.12.2007. – [Електронний ресурс] // Офіційний сайт Верховної Ради України. – режим доступу: http://gska2.rada.gov.ua/pls/zweb_n/webproc4_1?id=&pf3511=30947.
16. Чанишева Г., Фадєєнко А. Розгляд судами справ у спорах, що виникають з трудових правовідносин: окремі питання // Право України. – 1998. – № 8. – С. 58–63.
17. Мейер Д.И. Русское гражданское право: В 2 ч. – Ч.1. – М.: Статут, 1997. – 290 с.
18. Советское гражданское право: Учебник: Ч.1 / Под общ. ред. В.Ф. Маслова, А.А. Пушкина. – К.: Вища школа, 1977. – 477 с.
19. Азімов Ч. Здійснення самозахисту в цивільному праві // Вісник Академії правових наук України. – 2001. – № 2. – С. 135–141.
20. Трудовой кодекс Кыргызской республики // Г.: «ЭРКИН-ТОО», 2004. – № 67–70.
21. Гудкова Л.О. Самозахист як форма захисту прав та інтересів працівників. / Форми соціально-правового захисту працівників у службово-трудових відносинах: Матеріали науково-практичної конференції, м. Суми, 2–4 червня, 2005 р. – Харків: Українська асоціація фахівців трудового права, Національний університет внутрішніх справ, 2005. – С. 186–188.
22. Постанова Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 06.11.1992 р. №9 // Дебет-Кредит (Галицькі контракти). – 2008. – № 29. – С. 279.
23. Верховний Суд України. Правові позиції, висловлені судовою колегією в цивільних справах Верховного Суду України в зв'язку з аналізом причин перегляду судових рішень у цивільних справах у 1996 році / Постанови Пленуму Верховного Суду України (1995–1998) / Відп. ред. П.І. Шевчук. – К.: Юрінком Інтер, 1998.