

ОДЕСЬКА НАЦІОНАЛЬНА ЮРИДИЧНА АКАДЕМІЯ

КОХАН Наталія Василівна

УДК349.2: 347.441.26

Гарантії трудових прав працівників та шляхи їх удосконалення

Спеціальність 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення

Автореферат

дисертації на здобуття наукового ступеня

кандидата юридичних наук

Одеса – 2008

Дисертацією є рукопис.

Робота виконана на кафедрі трудового, екологічного та аграрного права юридичного інституту Прикарпатського національного університету ім. В. Стефаника.

Науковий керівник доктор юридичних наук, професор

ХУТОРЯН Наталія Миколаївна,

Інститут держави і права ім. В.М. Корецького НАН України,
провідний науковий співробітник відділу проблем цивільного,
трудового та підприємницького права

Офіційні опоненти: доктор юридичних наук, доцент

ПРИЛИПКО Сергій Миколайович,

Національна юридична академія України ім. Ярослава Мудрого,
професор кафедри трудового права;

кандидат юридичних наук, доцент

ВИШНОВЕЦЬКА Світлана Василівна,

Національний авіаційний університет,
доцент кафедри цивільного права і процесу.

Захист відбудеться „_____” _____ 2008 року о _____ годині на засіданні спеціалізованої вченої ради Д 41.086.03 Одеської національної юридичної академії за адресою: 65009, м. Одеса, вул. Фонтанська дорога, 23.

З дисертацією можна ознайомитись у бібліотеці Одеської національної юридичної академії за адресою : м. Одеса, вул. Піонерська, 2.

Автореферат розісланий „_____” _____ 2008 року.

Вчений секретар спеціалізованої
Музиченко П.П.

вченої ради



ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми. Проголошення України демократичною, соціальною та правовою державою, а її найвищою соціальною цінністю – людину, обумовлює необхідність реформування трудового законодавства та приведення його у відповідність до міжнародних норм і стандартів.

Конституція нашої держави закріплює загальні гарантії, що стосуються усіх прав людини і громадянина та є основою для побудови стійкої системи гарантій, які б забезпечували належну реалізацію особами свого права на працю. На сьогодні у КЗпП України ті чи інші питання, пов'язані з наданням гарантій, зміщені на користь однієї із сторін без врахування інтересів іншої сторони трудового правовідношення.

Одним з основних завдань здійснення реформи трудового законодавства України є проведення його кодифікації. Висвітлення проблемних питань проекту Трудового кодексу України слід відзначити як архіактуальне завдання науки трудового права, оскільки це дозволить своєчасно удосконалити його структуру та окремі норми, уникнути багатьох неточностей та прогалин, вилучити з тексту норми, які вочевидь спрямовані на обмеження трудових прав працівників та ліквідацію їх гарантій, передбачених чинним нині трудовим законодавством.

Виходячи з ч.2 ст.22 Конституції України, новий Трудовий кодекс України не може звужувати зміст та обсяг гарантованих КЗпП України та іншими законодавчими актами прав та свобод працівників. Проте, як показало вивчення змісту проекту нового Трудового кодексу України, він значно звужує зміст та обсяг існуючих трудових прав працівників та гарантії їх забезпечення. Це, в свою чергу, вимагає ґрунтовного аналізу гарантій трудових прав працівників, визначення шляхів їх удосконалення та приведення у відповідність до міжнародних вимог.

Слід зазначити, що проблеми гарантій трудових прав працівників та пошук шляхів їх удосконалення завжди знаходилися в центрі уваги вчених-правознавців. Даній проблемі присвячені наукові праці з теорії права, трудового та цивільного права: С.С. Алексєєва, О.Т. Барабаша, М.Й. Бару, Н.А. Бобрової, Н.Б. Болотіної, В.С. Венедиктова, М.В. Вітрука, В.В. Вітрянського, В.В. Жернакова, Д.О. Карпенка, І.Я. Кисельова, Л.І. Лазор, Р.З.Лівшиця, А.Р. Мацюка, П.О. Недбайла, О.С. Пашкова, П.Д. Пилипенка, С.М. Прилипка, В.І. Прокопенка, О.І. Процевського, В.Г. Ротаня, В.М. Скобелкіна, В.М. Смирнова, П.Р. Стависького, Б.С. Стичинського, К.П. Уржинського, Р.О. Халфіної, Н.М. Хуторян, Г.І. Чанишевої, О.М. Ярошенка.

Однак, незважаючи на проведені ґрунтовні дослідження, проблеми гарантій трудових прав працівників у період реформування трудового законодавства не тільки не втратили своєї актуальності, а ще більше загострилися. До сьогодні залишається спірним питання стосовно визначення поняття гарантій трудових прав працівників, їх класифікації, які б враховували специфіку трудового права.

Важливе теоретичне та практичне значення має проблема невідповідності норм чинного трудового законодавства міжнародним вимогам. Тому актуальним залишається удосконалення норм КЗпП України та проекту Трудового кодексу України, спрямованих на забезпечення гарантій трудових прав працівників при виникненні, зміні та припиненні трудових відносин, відповідно до європейських вимог.

Усе вищевикладене підкреслює актуальність та необхідність проведення подальших наукових досліджень гарантій трудових прав працівників та шляхів удосконалення їх правового регулювання. Наукова й практична значимість зазначених питань, недостатня розробленість їх у науці трудового права, а також дискусійний характер багатьох проблем обумовили вибір теми цього дослідження.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Гарантії трудових прав працівників та шляхи їх удосконалення досліджувалися в межах виконання планів науково-дослідної роботи кафедри трудового, екологічного та аграрного права Юридичного інституту Прикарпатського національного університету ім. В. Стефаника „Проблеми правового регулювання трудових, екологічних та аграрних відносин на сучасному етапі” (протокол №1 від 11 вересня 2006 року).

Мета і завдання дослідження. Метою даної наукової праці є розвиток теорії трудового права щодо гарантій трудових прав працівників та вдосконалення правового регулювання гарантій трудових прав працівників.

Для досягнення поставленої мети в дисертації вирішуються такі основні завдання:

дослідити поняття правових гарантій та на основі цього дати авторське визначення поняття гарантій трудових прав працівників;

дати класифікацію гарантій трудових прав працівників;

проаналізувати співвідношення юридичних гарантій з гарантійними та компенсаційними виплатами;

здійснити аналіз міжнародно-правового закріплення гарантій трудових прав працівників;

дослідити правові гарантії, що забезпечують виникнення трудових правовідносин;

дослідити правові проблеми реалізації гарантій, що забезпечують зміну трудових правовідносин;

здійснити аналіз проблем юридичних гарантій, що забезпечують припинення трудових правовідносин;

внести пропозиції щодо вдосконалення КЗпП України та проекту ТК України, які регулюють гарантії сторін трудового договору.

Об'єктом дослідження є трудові відносини в сфері забезпечення прав та обов'язків суб'єктів трудового права.

Предметом дослідження виступають проблеми правового регулювання гарантій реалізації трудових прав працівників.

Методи дослідження. При написанні дисертаційної роботи використовувались як загальнонаукові, так і спеціальні юридичні методи дослідження. Методологічну основу складає діалектичний метод пізнання, який дозволив провести дослідження в єдності, взаємозв'язку та розвитку соціальних та юридичних чинників. Логіко-семантичний метод дозволив поглибити понятійний апарат, що має відношення до теми дослідження. Важливе значення в науковій роботі відіграв системно-структурний метод, який активно застосовувався при дослідженні гарантій, що забезпечують виникнення, зміну, припинення та відновлення трудових прав працівників.

Поєднання під час аналізу проблемних питань засобів формальної логіки із спеціально-юридичними методами аналізу і тлумачення правових норм дозволило розглянути трудові правовідносини як цілісне правове явище, що, з одного боку,

детерміноване регулюючим впливом правових норм, а з іншого, само впливає на розвиток трудового права.

У дисертації використаний також метод нормативно-порівняльного аналізу внутрішнього трудового законодавства України і міжнародно-правових норм та законодавства країн з високорозвиненою економікою, а також країн з перехідною економікою (Центральної та Східної Європи, країн СНД) щодо гарантій, які забезпечують виникнення, належне виконання та припинення трудових відносин. Це дало змогу автору всебічно і критично оцінити зарубіжне законодавство і обґрунтувати можливість імплементації деяких норм зарубіжного законодавства в трудове законодавство України.

Метод узагальнення дозволив у висновках підсумувати окремі найважливіші питання, відповідно до мети дисертаційного дослідження.

Використання вказаного методологічного інструментарію дало змогу вирішити поставлені завдання, одержати науковий результат, новизна якого відображена у положеннях, що виносяться на захист. Основні положення та висновки, подані в роботі, ґрунтуються на аналізі чинного законодавства про працю, практиці його застосування, проекту Трудового кодексу України, досягнень у сфері загальної теорії права, трудового права, інших галузей юридичної науки України та іноземних держав.

Наукова новизна одержаних результатів. Дисертація є комплексним науковим дослідженням проблем гарантування працівникам здійснення права на працю та шляхів удосконалення їх законодавчого закріплення в чинному законодавстві та проекті ТК України. Новизна дисертаційного дослідження конкретизується в наступних науково-теоретичних положеннях, висновках та пропозиціях:

уперше:

зроблено розподіл юридичних гарантій на два види: загально-правові і спеціалізовані.

Загально-правові – гарантії, що притаманні всім галузям права (загальногалузеві) чи кільком галузям права (міжгалузеві), а спеціалізовані – гарантії, що притаманні тільки одній із галузей права (галузеві);

запропоновано поділ правових гарантій за способом прийняття на державно-правові (встановлюються державою) і договірні (встановлюються безпосередньо самими сторонами відносин), а також за змістом суб'єктивного права – на загальні і спеціальні;

дається визначення поняттю „гарантії здійснення прав працівників”, під яким слід розуміти систему засобів, способів і умов, що встановлюються державою або угодою сторін, за допомогою яких сторони правовідносин можуть реалізувати, охороняти, захищати та відновити своє порушене право;

зроблено висновок про те, що „гарантіями при оплаті праці” потрібно вважати систему засобів, способів і умов, яка покладає на державу та роботодавця обов'язок забезпечити працівникові належне здійснення ним свого права на гідну винагороду за працю, яка забезпечить достатній життєвий рівень для нього та його сім'ї;

вноситься пропозиція щодо необхідності закріплення у проекті ТК України положення такого змісту: „у разі смерті роботодавця – фізичної особи або набрання рішенням суду про визнання фізичної особи безвісно відсутньою чи оголошення померлою та відсутності у такої особи спадкоємців обов'язок по здійсненню

відповідних виплат працівникам покладається на органи місцевого самоврядування, до яких переходить право на розпорядження майном померлого”;

удосконалено:

для підвищення ефективності такої юридичної гарантії, як заборона необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу, доцільно статтю 22 КЗпП України та проект ТК України доповнити нормою, яка би закріплювала обов’язок роботодавця повідомляти про причини відмови у прийнятті на роботу в письмовій формі усім без винятку категоріям працівників;

набуло подальшого розвитку:

положення про те, що юридичні гарантії відіграють службову роль щодо прав та обов’язків, які складають ядро правового статусу особи, оскільки забезпечують ефективне їх функціонування, впливають на їх обсяг;

положення про те, що статтю 4 проекту ТК України доцільно доповнити пунктом 3 такого змісту: „роботодавці, які допустили дискримінацію у сфері праці, несуть матеріальну відповідальність за матеріальну і моральну шкоду, заподіяну особі”;

положення про те, що для підвищення захисту працівника на період проходження ним військової (альтернативної) служби трудові відносини з таким працівником слід не припиняти, а призупиняти, зберігаючи за таким працівником місце роботи та заробітну плату, а в окремих випадках пільги та гарантії, якими цей працівник користувався до призову чи вступу на військову службу.

Практичне значення одержаних результатів полягає у тому, що воно дає можливість для більш чіткого розуміння поняття гарантій та їх правового регулювання при виникненні, зміні та припиненні трудових правовідносин, а тому результати дослідження можуть бути використані в подальших наукових дослідженнях з даної проблеми.

Викладені в дисертації висновки та пропозиції можуть бути використані для вдосконалення чинного законодавства, а також враховані в новому Трудовому кодексі України.

Основні положення дисертації можуть використовуватись у навчальному процесі в юридичних та інших навчальних закладах у процесі вивчення дисципліни „Трудове право України”, а також застосовуватися для підготовки лекцій, підручників, навчальних та методичних посібників з курсу „Трудове право України”.

Апробація результатів дисертації. Основні положення, висновки і пропозиції дисертаційної роботи доповідалися на засіданнях кафедри трудового, екологічного та аграрного права Юридичного інституту Прикарпатського національного університету ім. В. Стефаника. Також вони оприлюднені на науково-практичних конференціях, зокрема: Регіональній міжвузівській науковій конференції молодих вчених та аспірантів „Проблеми вдосконалення правового регулювання щодо забезпечення прав та свобод людини і громадянина в Україні” (Івано-Франківськ, 16 квітня 2004р.); Міжнародній науковій конференції молодих вчених „Четверті осінні читання” (м. Хмельницький 21-22 жовтня 2005 року); Регіональній міжвузівській науковій конференції молодих вчених та аспірантів „Проблеми вдосконалення правового забезпечення прав та основних свобод людини і громадянина в Україні” (м. Івано-Франківськ, 22 квітня 2005 року); Регіональній міжвузівській науковій конференції

молодих вчених та аспірантів „Проблеми вдосконалення правового забезпечення прав та основних свобод людини і громадянина в Україні” (м. Івано-Франківськ, 28 квітня 2006 року); Науково-практичній конференції „Гармонізація трудових гарантій із законодавством Європейського Союзу. Трудове право України в контексті європейської інтеграції” (м. Харків, 23 травня 2006); Звітна наукова конференція викладачів, докторантів, аспірантів університету за 2006 рік (м. Івано-Франківськ, 26 – березня 2007 року).

Публікації. Основні положення дисертаційного дослідження знайшли своє відображення в 4 наукових статтях, опублікованих у наукових фахових виданнях, та 5 тезах виступів на наукових конференціях.

Структура дисертації визначена метою та завданнями дослідження. Дисертація складається із вступу, двох розділів, які поділені на 6 підрозділів, висновків та списку використаних джерел. Загальний обсяг дисертації – 203 сторінки, з них основного тексту – 175 сторінок.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У **Вступі** обґрунтовується актуальність обраної теми. Характеризується стан її наукової розробки, визначаються мета, основні завдання, об’єкт, предмет та методологічні засади дисертаційного дослідження. Сформульовані наукова новизна, теоретичні та практичні результати, що були отримані дисертантом, а також вказується ступінь апробації результатів дослідження та наявність публікацій за темою дисертації.

Розділ 1 „Загальна характеристика та класифікація гарантій здійснення трудових прав працівників” складається з двох підрозділів, які присвячені дослідженню юридичних гарантій здійснення трудових прав працівників, класифікації цих гарантій та їх відповідності міжнародним стандартам.

У **підрозділі 1.1 „Поняття та види гарантій”** з’ясовується правовий зв’язок юридичних гарантій з правовим статусом особи. Основне призначення гарантій полягає у забезпеченні безперешкодного фактичного здійснення права, яке відбувається, по-перше, шляхом створення умов для його реалізації, а, по-друге, забезпеченням охорони та захисту. Зважаючи на це, юридичні гарантії відіграють службову роль щодо прав та обов’язків, які складають ядро правового статусу особи. Вони забезпечують ефективне їх функціонування, впливають на їх обсяг. Сутність гарантій полягає у забезпеченні здійснення права і виконання обов’язку.

Визначено, що запропонований М.В. Вітруком поділ гарантій на загальні і спеціальні є не зовсім точним. В свою чергу, спеціальні (юридичні) гарантії за колом осіб також поділяють на загальні і спеціальні, така ситуація в подальшому призведе до змішування понять. Щоб уникнути цього, доцільно замість терміну „спеціальні гарантії” вживати єдиний термін „юридичні гарантії”.

У роботі доведено, що юридичні гарантії проявляються через такі поняття, як „засоби”, „способи” і „умови”.

Юридичні гарантії як засоби й способи забезпечення та охорони трудових прав і свобод, створюються суспільством, державою, колективом і використовуються ними для втілення зазначених прав і свобод у життя. Разом з цим, існують і такі умови,

засоби забезпечення й охорони трудових прав і свобод громадян, формування і користування якими багато в чому залежить від них самих, від їхньої волі й бажання.

У роботі обґрунтовано доцільність розподілу юридичних гарантій на два види: загально-правові та спеціалізовані. До загально-правових слід віднести гарантії, що притаманні всім галузям – загальногалузеві (наприклад, кожна людина чи громадянин у судовий спосіб може захистити свої права і свободи) чи кільком галузям права – міжгалузеві (у трудовому, житловому, цивільному праві регулювання відносин здійснюється на основі поєднання державного та договірної регулювання) а до спеціалізованих – тільки окремій галузі права, галузеві (наприклад, трудовому або цивільному чи кримінальному). Так, у трудовому праві працівникові надаються гарантії при притягненні його до матеріальної відповідальності.

Зважаючи на це, спеціалізовані гарантії трудових прав можна поділяти за такими критеріями:

в залежності від стадії розвитку трудових правовідносин поділяють на гарантії права на працю при прийнятті на роботу; гарантії в процесі здійснення трудових правовідносин, гарантії при зміні та припиненні трудових відносин, гарантії, спрямовані на відновлення порушеного права;

за часом дії гарантії слід розділяти на постійні, довготривалі (які діють протягом значного часу дії трудових правовідносин або більшої частини їх дії) та тимчасові (поширюються протягом нетривалого періоду);

за змістом суб'єктивного права гарантії можна поділяти на колективні і індивідуальні;

за інститутами трудового права доцільно розподілити гарантії на: гарантії, які забезпечують укладення, зміну чи припинення трудового договору; гарантії, які забезпечують визначення робочого часу, часу відпочинку, оплати праці та дисципліни праці, матеріальної відповідальності тощо;

за предметом трудового права (гарантії, що відображають предмет трудового права) гарантії розділити на: трудові гарантії і тісно пов'язані з ними. До трудових гарантій у даному випадку варто віднести гарантії, які виникають у результаті укладення трудового договору. Щодо гарантій, які тісно пов'язані з трудовими, то до таких відносяться гарантії: гарантії при працевлаштуванні, гарантії, які надаються працівникам під час навчання на виробництві, підвищення кваліфікації, перекваліфікації, гарантії, які надаються сторонам під час вирішення трудового спору.

Гарантії, що відображають метод трудового права можна поділити на: гарантії централізованого характеру і гарантії децентралізованого характеру. Гарантії централізованого характеру, встановлюються органами державної влади є обов'язковими до застосування та встановлюються на державно-правовому рівні. Гарантії децентралізованого характеру відображають договірне регулювання праці. Даний критерій в деякій мірі можна співставити із критерієм, який розділяє юридичні гарантії за способом прийняття на державно-правові і договірні.

За суб'єктами поширення гарантії у сфері трудового права можна поділити на: гарантії, що поширюються на працівників; гарантії, що поширюються на роботодавця; гарантії, що поширюються на керівників підприємства, установи, організації; гарантії, що поширюються на трудовий колектив; гарантії, що поширюються на первинну профспілкову організацію підприємства, установи, організації; гарантії, що

поширюються на державні органи та органи місцевого самоврядування, які виступають суб'єктами трудового права.

Досліджуючи зміст поняття юридичні гарантії, сформульовано визначення поняття „гарантії здійснення прав працівників”.

Окрему увагу в роботі присвячено співвідношенню гарантійних та компенсаційних виплат з юридичними гарантіями. Так, дані виплати ґрунтуються на основі юридичних гарантій, проте є самостійними видами, бо гарантуються і надаються працівнику незалежно одна від одної.

У *підрозділі 1.2 „Міжнародно-правове закріплення гарантій трудових прав працівників”* досліджуються міжнародно-правові норми та зарубіжне законодавство з метою визначення відповідності нашого законодавства міжнародним стандартам та запозичення передового досвіду. Так, права, що проголошені в Загальній декларації прав людини, Пакті про громадянські і політичні права та Пакті про економічні, соціальні і культурні права, є основоположними гарантіями у сфері трудового права. Порівнявши внутрішнє трудове законодавство України з переліченими актами, варто зауважити, що юридично визначені в цих актах права у повній мірі перенесені в національне законодавство та трансформувалися в окремі інститути чи деталізуються в окремих законах.

Аналіз конвенцій та багатосторонніх і двосторонніх угод між державами дозволив зробити висновок, що по-перше, трудовий договір (контракт) є основним актом, на підставі якого особа може здійснювати трудову діяльність на території іншої договірної держави. Даний договір є основною підставою виникнення, зміни чи припинення трудових відносин.

По-друге, у трудових відносинах, де присутній іноземний елемент, велике значення надається договірному регулюванню праці. У трудовому договорі (контракті) здійснюється деталізація норм, визначених в угодах. Такі трудові договори (контракти), укладені безпосередньо між працівником і роботодавцем, виступають основним документом, згідно якого особа зможе захистити свої порушені права у сфері праці при їх порушенні та є підставою для відшкодування працівникові шкоди внаслідок каліцтва або іншого ушкодження здоров'я, одержаного у зв'язку з виконанням ним трудових обов'язків.

По-третє, на працівника при відшкодуванні завданої йому шкоди будуть поширюватись норми та гарантії визначені угодою про працевлаштування і соціальний захист громадян та угодою про взаємне визнання прав на відшкодування шкоди, заподіяної працівникам каліцтвом, професійним захворюванням або іншим ушкодженням здоров'я, пов'язаними з виконанням ними трудових обов'язків та трудовим договором. Згідно них, роботодавець, який відповідає за заподіяну шкоду, відшкодовує її за нормами свого національного законодавства, а це, в свою чергу, виступає гарантією для працівника у сфері праці.

Порівнюючи національне законодавство України, яке забезпечує охорону праці на підприємствах установах, організаціях, з відповідними Директивами Європейського Союзу варто відзначити те, що КЗпП України та проект ТК України детально врегульовують відносини, пов'язані з охороною праці працівника та в повній мірі відповідають законодавству Європейського Союзу.

Аналізується досвід правового закріплення гарантій трудових прав працівників у трудових кодексах країн СНД, а саме: Російської Федерації, Республіки Білорусь, Киргизької Республіки, Республіки Узбекистан, Азербайджанської Республіки та дається критична оцінка відповідним нормам.

Розділ 2 „Юридичні гарантії, що забезпечують виникнення, зміну та припинення трудових правовідносин” містить чотири підрозділи, які присвячені проблемам забезпечення сторін трудового договору юридичними гарантіями на різних етапах трудових відносин.

У **підрозділі 2.1 „Гарантії, що забезпечують виникнення трудових правовідносин та проблеми їх реалізації”** досліджуються гарантії, що надається працівнику і роботодавцю на даному етапі трудових правовідносин. При цьому, кожна людина самостійно може обирати той чи інший вид діяльності, рід занять.

Для підвищення ефективності такої юридичної гарантії права на працю, як заборона необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу, доведено доцільність доповнити проект ТК України нормою, яка закріплювала б обов'язок роботодавця повідомляти про причини відмови у прийнятті на роботу в письмовій формі усім без винятку категоріям працівників та передбачити тією ж нормою перелік підстав, за якими відмова буде вважатись обґрунтованою. Зокрема, за порушення такої норми передбачити розмір грошового відшкодування з боку роботодавця працівникові, якому необґрунтовано буде відмовлено у прийнятті на роботу.

В результаті дослідження такої гарантії, як недопущення дискримінації у сфері праці, доведено необхідність доповнити статтю 21 проекту ТК України таким пунктом: „працівники, що постраждали внаслідок дискримінації у сфері праці, можуть відновити своє порушене право у судовому порядку” та доповнити статтю 4 проекту ТК України пунктом 3 наступного змісту: „роботодавці, які допустили дискримінацію у сфері праці, несуть матеріальну відповідальність за матеріальну і моральну шкоду”.

Не порушуючи положення про недопущення дискримінації, при прийнятті на роботу, роботодавець, може встановлювати додаткові вимоги до працівника, що пояснюються характером роботи або умовами її виконання. Невідповідність цим вимогам може бути підставою для відмови у прийнятті на роботу, але не може бути підставою для звільнення з роботи, крім випадків, коли під час прийняття на роботу працівник приховав відомості, які свідчать про невідповідність встановленим вимогам.

Проаналізувавши сучасну практику прийняття на роботу, автор наголошує, що відсутність законодавчо визначених чітких критеріїв, за якими повинен здійснюватися добір кандидатів на ту чи іншу посаду, створює проблеми, які призводять до обмеження захисту прав особи, яка бажає вступити в трудові відносини та позбавлення її можливості скористатися своїми здібностями до праці. Виходячи з цього, необхідно створити дієву систему законодавства, яка забезпечить сторонам трудових відносин максимально ефективну реалізацію їх законних прав та інтересів, а у випадку неналежного виконання обов'язків – гарантуватиме правовий захист з боку держави. Процес добору має здійснюватися за чітко встановленими правилами, які повинні визначатися Трудовим кодексом та конкретизуватись у колективному договорі на основі генеральної, галузевої, регіональної угод. Крім того, доцільно у посадовій інструкції закріпити не тільки коло обов'язків майбутнього працівника, а й вимоги до освіти, рівня кваліфікації, стажу роботи, а також вимоги стосовно навичок

та вмінь особи – кандидата на посаду, а ознайомлення з такими вимогами буде здійснюватись до укладення трудового договору.

У роботі з'ясовано, що випробування при прийнятті на роботу для роботодавця проявляється у тому, що застосувавши його до працівника, роботодавець реалізує своє право на підбір підходящих кадрів для виконання певної роботи. Щодо працівника, то дана гарантія проявляється в законодавчому обмеженні строків та кола осіб, до яких може застосовуватись таке випробування.

Окрему увагу в роботі присвячено дослідженню гарантій, що надаються працівникам у трудових відносинах за участю юридичних осіб – суб'єктів малого підприємництва у проекті ТК України. Дослідивши невідповідність проекту ТК України Господарському кодексу та ряду законодавчих актів щодо бронювання робочих місць для окремих категорій працівників, врахувавши специфіку цих відносин та інтереси як працівника, так і роботодавця, які потребують підтримки з боку держави пропонується до статті проекту ТК України внести такі зміни:

1. Для суб'єктів малого підприємництва з кількістю працюючих менше 15 чоловік броня для прийняття на роботу осіб, які потребують підвищеного соціального захисту, не встановлюється.

2. Для суб'єктів малого підприємництва з кількістю працюючих від 15 до 25 чоловік броня встановлюється на одне робоче місце для прийняття на роботу осіб, перелік яких чітко визначений у Законі.

3. Для суб'єктів малого підприємництва з кількістю працюючих від 26 до 50 чоловік, броня встановлюється у розмірі 5 % від загальної кількості робочих місць.

Доведено, що трудові відносини за участю роботодавця – фізичної особи врегульовуються централізованим способом, який має домінуючі позиції, та доповнюється індивідуально-договірним регулюванням трудових відносин. Таке регулювання здійснюється у двох напрямках. По-перше, воно стосується встановлення трудових відносин, їх зміни, припинення, а також визначення їх змісту. Другий напрямок має забезпечувати специфічні інтереси роботодавця – фізичної особи та його найманого працівника, врахувати особливості такого трудового правовідношення, не зменшуючи гарантій та обмежень, встановлених КЗпП України й іншими законодавчими актами.

Таким чином, гарантії та обмеження, які встановлені чинним законодавством, повинні поширюватись і на відносини працівника з роботодавцем – фізичною особою.

Підрозділ 2.2 „Удосконалення правового регулювання гарантій, що забезпечують виконання працівниками покладених на них обов'язків” присвячено аналізу трудових гарантій прав працівників при нормуванні робочого часу, наданні часу відпочинку, встановленні оплати праці, забезпеченні охорони праці та притягненні до матеріальної відповідальності.

У роботі досліджено, що примусова праця проявляється в двох аспектах: а) тимчасове виконання роботи, не обумовленої у трудовому договорі і без згоди працівника (винятком є особи, трудові функції яких за договором передбачають можливість виконання іншої роботи; наприклад, штатні заступники, старші помічники); б) переведення працівників, яке здійснюється без їх згоди або на більший термін, ніж визначено в законодавстві, або без згоди осіб, передбачених частиною 3 статті 33 КЗпП України.

Гарантованість робочого часу для працівника полягає у нормуванні його тривалості, встановленні державою максимальної тривалості робочого часу, дотримання якої є обов'язковим для всіх роботодавців.

Окремого зауваження потребують трудові відносини за участю юридичних осіб – суб'єктів малого підприємництва. Враховуючи особливості таких відносин, необхідно питання робочого часу врегулювати з урахуванням інтересів кожної сторони трудового договору. Тому проект ТК України необхідно доповнити положенням такого змісту: „Роботодавці – суб'єкти малого підприємництва встановлюють норми тривалості та режиму робочого часу з урахуванням думки найманих працівників (представника), керуючись вимогами Трудового кодексу, не обмежуючи при цьому інших прав працівника”.

При врегулюванні часу відпочинку з роботодавцями – фізичними особами не визначено питання надання працівникам щотижневого відпочинку та обідніх перерв. Тому врахувавши специфіку трудових відносин працівника з роботодавцем – фізичною особою, слід статтю 312 проекту ТК України доповнити положенням про те, що обідні перерви та щотижневий відпочинок встановлюється за погодженням працівника з роботодавцем у трудовому договорі, в межах не нижчі за ті, що гарантовані кодексом.

Наголошується на тому, що захист права працівника на гідну й своєчасну винагороду за працю є одночасно захистом конституційного права громадян України на гідний життєвий рівень для них і членів їх родин, оскільки для більшості з них заробітна плата є єдиним або основним джерелом доходу. Зважаючи на це, відповідну главу проекту ТК України необхідно доповнити положенням такого змісту: „оплата праці працівників, які працюють за трудовим договором з роботодавцем – фізичною особою, здійснюється за погодженням сторін відповідно до законодавства та з урахуванням особливостей таких відносин”.

Виходячи з аналізу чинного законодавства, яке регулює оплату праці, слід зауважити, що до сфери державного регулювання відносяться як загальні, так і спеціальні гарантії в оплаті праці, а до сфери договірної регулювання, можуть бути віднесені лиш спеціальні гарантії з оплати праці.

На підставі проведеного дослідження з'ясовано, що „гарантіями з оплати праці” є система засобів, способів і умов, яка покладає на державу та роботодавця обов'язок забезпечити працівникові належне здійсненням ним свого права на гідну винагороду за працю, яка забезпечить достатній життєвий рівень для нього та його сім'ї.

У підрозділі **2.3 „Правові проблеми реалізації гарантій, що забезпечують зміну трудових правовідносин”** розглядаються проблемні питання КЗпП України та проекту ТК України щодо постійних і тимчасових переведень, а також переміщення працівників.

На підставі проведеного дослідження з'ясовано, що правомірність проведення змін істотних умов праці ставиться в залежність від наявності змін в організації виробництва і праці. Зважаючи на це, поняття „зміни в організації виробництва і праці” та „зміна істотних умов праці” є абсолютно різними поняттями. З'ясувавши суть цих понять, які подаються законодавством, потрібно розуміти, що спочатку виникають зміни в організації виробництва і праці, що тягне за собою зміну істотних умов праці. При переведенні працівника у зв'язку із зміною організації і праці, змін

зазнає посада працівника, його місце роботи, що призведе до зміни трудової функції працівника; а при зміні істотних умов праці змін зазнають лиш умови, в яких працівник буде виконувати незмінену від моменту укладення трудового договору трудову функцію.

Таким чином, трудова функція працівника, обумовлена в трудовому договорі, є основним критерієм визначеності такого поняття, як: „зміни в організації виробництва і праці”.

З метою підвищення ефективності проведення скорочення чисельності або штату працівників при змінах в організації виробництва і праці та захисту права працівника на працю проект ТК України, необхідно доповнити положенням про те, що роботодавець повинен проводити конкурсний відбір між претендентами на конкретну посаду чи робоче місце. При цьому, необхідно порядок проведення такого конкурсного відбору передбачити у книзі 1 проекту ТК України.

З’ясовано, що заміщення тимчасово відсутнього працівника прирівнюється до тимчасових переведень працівника і завжди супроводжуються його згодою.

Для уникнення в майбутньому порушення прав працівника на добровільну працю та добровільну зміну умов праці, визначені статтею 76 проекту ТК України, необхідно внести зміни до абзацу 2 частини 1 статті 81 проекту ТК України, виклавши його у такій редакції: „якщо протягом шести місяців на постійну роботу, заміщуване місце (посаду) не прийнятий інший працівник, працівник, тимчасово переведений на цю посаду (роботу) має право залишитись на посаді (роботі) за умови його письмової згоди”.

У дисертації пропонується частину 2 статті 81 проекту ТК України виділити в окрему норму, оскільки, вона являє собою самостійну підставу тимчасового переведення працівника поряд з іншими обставинами – переведення працівника в разі простою.

Поряд з цим, дану норму доцільно доповнити окремими положеннями. У частині першій статті 81 проекту ТК України дати визначення поняття простою, під яким необхідно розуміти: тимчасове зупинення роботи, викликане відсутністю організаційних або технічних умов, необхідних для виконання роботи чи невідвратною силою, або іншими обставинами. Частину другу, викласти у такій редакції: „У разі простою працівники можуть бути переведені за їх згодою з урахуванням спеціальності і кваліфікації на іншу роботу (посаду) на тому ж підприємстві, в установі, організації на весь час простою у разі відсутності такої змоги і при домовленості одного роботодавця з іншим роботодавцем, за згодою самого працівника, роботодавець може перевести такого працівника на інше підприємство, в установу, організацію, що знаходиться в тій же місцевості, на весь час простою або на час, погоджений з між роботодавцями”. Частину третю передбачити такого змісту: „У випадку, коли роботодавець немає змоги забезпечити працівника роботою під час простою на тому підприємстві, установі, організації, з яким працівник перебуває у трудових відносинах, чи на іншому підприємстві, установі, організації працівникові буде виплачуватись за весь час простою допомога за загальнообов’язковим державним соціальним страхуванням на випадок безробіття, відповідно до статті 226 Кодексу (тобто її розмір обчислюється за загальними правилами і не може перевищувати заробітку, який працівник отримував до переведення”.

У роботі автором звертається увага на те, що відмова від переведення працівника на некваліфіковані роботи при простої і в разі заміни відсутнього працівника, не може розцінюватись як порушення трудової дисципліни, а працівник притягатись до дисциплінарної відповідальності.

Дисертант наголошує, що при переміщенні працівника на інше робоче місце такі істотні умови трудового договору, як: оплата праці, місце роботи, трудова функція працівника та деякі факультативні умови, які сторони у процесі переговорів при укладенні трудового договору визнали за потрібне їх узгодити, повинні залишатися незмінними.

У підрозділі 2.4 „**Юридичні гарантії, що забезпечують припинення трудових правовідносин**” на підставі вивчення законодавства, юридичної літератури й судової практики здійснюється розмежування таких понять, як: звільнення, припинення та розірвання трудових відносин.

У роботі припинення трудового договору за взаємною згодою сторін розглядається як прояв демократизму законодавства, що виступає реальною юридичною гарантією добровільності виникнення, існування, зміни і припинення трудових відносин.

Проаналізувавши сучасну практику розірвання трудових договорів з ініціативи самого працівника та для підвищення гарантій, що надаються працівникам при розірванні безстрокового трудового договору з власної ініціативи, автором обґрунтовано необхідність доповнити проект ТК України статтею такого змісту: „в останній день закінчення терміну попередження про звільнення працівник зобов’язаний документально, в письмовій формі, підтвердити свій намір звільнитися, після чого роботодавець повинен провести з ним розрахунок у цей день або не пізніше наступного дня після закінчення попереджувального терміну. Відсутність письмового підтвердження працівника є підставою для анулювання раніше поданої заяви про звільнення”.

Окрему увагу в роботі присвячено дослідженню юридичних гарантій трудових прав працівника при розірванні трудового договору з ініціативи роботодавця. Законодавством чітко визначені підстави такого розірвання трудового договору, вони носять вичерпний характер і не підлягають розширеному тлумаченню. Доведено, що закріплення такого чіткого переліку в проекті ТК України і надалі буде сприяти стійкому захисту працівника перед роботодавцем та забезпечуватиме високий рівень гарантій права на працю за умов формування ринку праці.

Обґрунтовано доцільність закріплення в проекті ТК України норми, яка б передбачала, що роботодавець повинен письмово повідомити працівника про своє рішення припинити з ним трудові відносини із зазначенням підстав такого припинення. Дана норма істотно підвищить гарантії права на працю працівника і захистить від необґрунтованого звільнення.

Аналіз національного законодавства із законодавством Європейського Союзу з питань незаконного переведення та звільнення працівника свідчить, що трудове законодавство України повніше захищає працівника ніж законодавство ЄС, оскільки передбачає у разі незаконного звільнення або переведення на іншу роботу і поновлення працівника на попередній роботі виплату йому середньомісячного

заробітку за час вимушеного прогулу або різниці в заробітку за час виконання нижчеоплачуваної роботи.

Реорганізація або перепрофілювання і ліквідація підприємства, установи, організації мають зовсім різні правові наслідки щодо трудових відносин. Тому було б доцільно у проекті ТК України таку підставу, як припинення трудового договору у зв'язку з ліквідацією підприємства, установи, організації, виділяти як самостійну підставу припинення трудових відносин.

Враховуючи практику західних країн, для більшого захисту працівника у проекті ТК України на період проходження працівником військової (альтернативної) служби трудові відносини слід не припиняти, а призупиняти, зберігаючи за працівником місце роботи, інші пільги та гарантії, якими він користувався до призову чи вступу на військову службу.

Досліджуючи підстави припинення трудових відносин з роботодавцями фізичними – особами автором обґрунтована пропозиція доповнити статтю проекту ТК України положенням такого змісту: „у разі смерті роботодавця – фізичної особи або винесення рішення суду про визнання фізичної особи безвісно відсутньою чи оголошення померлою та відсутності у такої особи спадкоємців обов'язок по здійсненню відповідних виплат працівникам покладається на органи місцевого самоврядування, до яких переходить право на розпорядження майном померлого”. Дане доповнення підвищить рівень захисту права на оплату праці працівника у трудових відносинах з роботодавцем – фізичною особою.

ВИСНОВКИ

У дисертації зроблено теоретичне узагальнення і по-новому вирішено наукове завдання шляхом аналізу чинного законодавства і практики його реалізації, дослідження проекту Трудового кодексу України, визначено основні правові категорії та сформульовано науково-практичні рекомендації, спрямовані на удосконалення правових гарантій трудових прав працівників у чинному законодавстві та проекті Трудового кодексу України.

1. Юридичні гарантії відіграють службову роль щодо прав та обов'язків, які складають ядро правового статусу особи. Таким чином, вони забезпечують ефективне їх функціонування, впливають на їх обсяг. Сутність гарантій полягає у забезпеченні здійснення прав і виконання обов'язків та встановлення ефективного механізму їх захисту і охорони.

2. Для ґрунтовнішої класифікації юридичні гарантії доцільно розподілити на два види: загально-правові та спеціалізовані.

3. До загально-правових гарантій доцільно віднести гарантії, що притаманні всім галузям, загальногалузеві (наприклад, кожна людина чи громадянин у судовий спосіб може захистити свої права і свободи) чи кільком галузям права, міжгалузеві (у трудовому, житловому, цивільному праві регулювання відносин здійснюється на основі поєднання державного та договірної регулювання відносин) а до спеціалізованих – тільки одній із галузей права, галузеві (трудова або цивільна чи кримінальна). Так, у трудовому праві працівникові надаються гарантії при притягненні його до матеріальної відповідальності).

4. Загально-правові гарантії можна класифікувати за такими критеріями: за сферою дії поділяють на національні (внутрішньодержавні) і міжнародні;

за органами захисту – на досудові (позасудові) і судові;
за джерелами закріплення – на конституційні, міжнародні, законодавчі, підзаконні та локальні;
за ступенем державного забезпечення – на державні та громадські;
за функціональною спрямованістю – на гарантії реалізації прав, гарантії охорони прав, гарантії захисту прав;
за характером правових норм – на матеріальні і процесуальні;

5. Значна частина правових гарантій у договірних зобов'язаннях в умовах ринку повинна встановлюватись самими договірними суб'єктами, які забезпечили б оптимальне досягнення кінцевого результату. Сторони мають постійно здійснювати пошук найефективніших правових гарантій, які б забезпечували оптимальний розвиток і захист трудових відносин. Вони вправі обирати ефективні правові гарантії на будь-якій стадії договірних зобов'язань, вносячи відповідні корективи до умов договору.

6. Правові гарантії за способом прийняття поділяти на державно-правові (встановлюються державою) і договірні (встановлюються безпосередньо самими сторонами відносин).

7. За колом осіб юридичні гарантії поділяють на загальні і спеціальні.

8. Спеціалізовані гарантії можна поділяти за такими критеріями:

в залежності від стадії розвитку трудових правовідносин поділяють на гарантії права на працю при прийнятті на роботу; гарантії права на працю в процесі реалізації трудових правовідносин; гарантії права на працю при зміні та припиненні трудових відносин, гарантії, направленні на відновлення порушеного права;

юридичні гарантії за часом дії поділити на постійні, довго триваючі (які діють протягом значного часу дії трудових правовідносин) та тимчасові (поширюються протягом нетривалого періоду);

за змістом суб'єктивного права гарантії можна поділяти на колективні і індивідуальні;

за інститутами трудового права доцільно розподілити гарантії на: гарантії, які забезпечують укладення, зміну чи припинення трудового договору; гарантії, які забезпечують визначення робочого часу, часу відпочинку, оплати праці та дисципліни праці, тощо;

за предметом трудового права (гарантії, що відображають предмет трудового права) гарантії поділяються на: трудові гарантії і тісно пов'язані з ними;

гарантії, що відображають метод трудового права, можна поділити на: гарантії централізованого характеру і гарантії децентралізованого характеру;

за суб'єктами поширення гарантії у сфері трудового права можна поділити на: гарантії, що поширюються на працівників; гарантії, що поширюються на роботодавця; гарантії, що поширюються на керівників підприємства, установи, організації; гарантії, що поширюються на трудовий колектив; гарантії, що поширюються на первинну профспілкову організацію підприємства, установи, організації; гарантії, що поширюються на державні органи та органи місцевого самоврядування, які виступають суб'єктами трудового права;

9. Гарантією здійснення трудових прав працівників є система засобів, способів і умов, які встановлюються державою або угодою сторін, за допомогою яких сторони правовідносин можуть охороняти, захищати та відновити своє порушене право.

10. Для підвищення ефективності такої юридичної гарантії, як заборона необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу доцільно проект ТК України доповнити нормою, яка б закріплювала обов'язок роботодавця повідомляти про причини відмови у прийнятті на роботу в письмовій формі усім без винятку категоріям працівників.

11. Враховуючи те, що дискримінація у сфері праці заборонена, а проект ТК України не передбачає відповідальності за її допущення, доцільно статтю проекту ТК України доповнити пунктом такого змісту: „роботодавці, які допустили дискримінацію у сфері праці, несуть матеріальну відповідальність за матеріальну і моральну шкоду”.

12. Оскільки у проекті ТК України немає норми про притягнення до відповідальності особи, яка використовувала примусову працю, то главу 2 „Відповідальність роботодавця” доцільно доповнити окремою нормою, яка б передбачила відповідальність роботодавця за застосування примусової праці.

13. Робочий час у трудових відносинах за участю юридичних осіб – суб'єктів малого підприємництва врегульовується з урахуванням інтересів кожної сторони трудового договору. Тому проект ТК України необхідно доповнити положенням такого змісту: „Роботодавці – суб'єкти малого підприємництва встановлюють норми тривалості та режиму робочого часу з урахуванням думки найманих працівників (представника) керуючись вимогами Трудового кодексу, не обмежуючи при цьому інших прав працівника”. Щодо роботодавця – фізичної особи, то статтю 317 проекту ТК України необхідно доповнити положенням про те, що норми тривалості робочого часу та режим роботи встановлюються на основі Трудового кодексу за погодженням роботодавця і працівника.

14. У проекті ТК України доцільно передбачити, що під відпусткою розуміється певний календарний період часу, що надається працівникам протягом робочого року із звільненням від виконання трудових обов'язків і збереженням на цей період місця роботи (посади) та заробітної плати (допомоги) для відпочинку, відновлення працездатності, зміцнення здоров'я та навчання.

15. При державному регулюванні визначені як загальні, так і спеціальні гарантії в оплаті праці, а до сфери договірного регулювання, відносяться визначення лише спеціальних гарантій з оплати праці. Тому „гарантіями при оплаті праці” потрібно вважати систему засобів способів і умов, яка покладає на державу та роботодавця обов'язок забезпечити працівникові належне здійсненням ним свого права на гідну винагороду за працю, яка забезпечить достатній життєвий рівень для нього та його сім'ї.

16. Врахувавши практику зарубіжних країн та для більшого захисту працівника, у проекті ТК України слід передбачити норму, згідно з якою на період проходження працівником військової (альтернативної) служби трудові відносини не припиняються, за працівником зберігається місце роботи, інші пільги та гарантії, якими він користувався до призову чи вступу на військову службу.

17. Статтю проекту ТК України, яка визначає загальні підстави припинення трудових відносин, доцільно доповнити такою підставою, як банкрутство роботодавця. Поряд з цим, необхідно окремою нормою гарантувати працівникам виплату заробітної плати та вихідної допомоги внаслідок банкрутства підприємця – фізичної особи та підприємства зокрема.

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ АВТОРОМ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

1. Кохан Н.В. Поняття та класифікація трудових гарантій / Н. В. Кохан // Юридична Україна. – 2006. – №12. – С.61-66.

2. Кохан Н.В. Заборона дискримінації і примусової праці як одна з гарантій працівників у проекті Трудового кодексу України та кодексах СНД (порівняльний аспект) / Н. В. Кохан // Держава і право: збірник наукових праць. Юридичні і політичні науки. – Вип. 31. – К.: Ін-т держави і права ім. В.М. Корецького НАН України, 2006. – С.255-259.

3. Кохан Н.В. Розвиток гарантій трудових прав, передбачених Конституцією України та чинним законодавством про працю у сучасний період / Н. В. Кохан // Правова держава. – Вип. 16. – К.: Ін-т ім. В.М. Корецького НАН України, 2005. – С.57-67.

4. Кохан Н.В. Поняття та сутність оскарження у трудовому праві / Н. В. Кохан // Юридична Україна. – 2007. – №9. – С.58-62.

5. Кохан Н.В. Правове забезпечення гарантій трудових прав працівників у проекті Трудового кодексу України / Н. В. Кохан // Проблеми вдосконалення правового регулювання щодо забезпечення прав та свобод людини і громадянина в Україні: матеріали V-ї Регіональної міжвуз. наук. конф. (Івано-Франківськ, 16 квітня 2004 р.). – Івано-Франківськ, 2004. – С.105-111.

6. Кохан Н.В. Удосконалення правового регулювання гарантій права на працю у проекті Трудового кодексу України / Н. В. Кохан // Молодь у юридичній науці: зб. тез Міжнар. наук. конф. молодих вчених „Четверті осінні читання” (Хмельницький, 21-22 жовтня 2005 р.): у 3-х частинах – Частина третя: „Публічно правові науки”. – Підтом 1. – Хмельницький: Вид. – Хмельницького ун-ту управління та права, 2005. – С.20-23.

7. Кохан Н.В. Поняття гарантій у трудовому праві України та їх співвідношення з гарантійними та компенсаційними виплатами / Н. В. Кохан // Проблеми вдосконалення правового забезпечення прав та основних свобод людини і громадянина в Україні: матеріали VI-ї Регіональної міжвуз. наук. конф. молодих вчених та аспірантів (Івано-Франківськ, 22 квітня 2005 р.). – Івано-Франківськ, 2005. – С.76-79.

8. Кохан Н.В. Поняття і класифікація гарантій за проектом Трудового кодексу України / Н. В. Кохан // Проблеми вдосконалення правового забезпечення прав та основних свобод людини і громадянина в Україні: матеріали Всеукр. міжвуз. наук. конф. молодих вчених та аспірантів (Івано-Франківськ, 28 квітня 2006 р.). – Івано-Франківськ, 2006. – С.286-291.

9. Кохан Н.В. Гармонізація трудових гарантій із законодавством Європейського Союзу / Н. В. Кохан // Трудове право України в контексті європейської інтеграції: матеріали наук.-практ. конф.; – Харків: Українська асоціація фахівців трудового права, Харківський національний ун-тет внутрішніх справ, 2006. – С.277-282.

АНОТАЦІЯ

Кохан Н.В. Гарантії трудових прав працівників та шляхи їх удосконалення.
– Рукопис.

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук за спеціальністю 12.00.05. – трудове право; право соціального забезпечення. – Одеська національна юридична академія, Одеса, 2008.

У дисертації комплексно досліджено поняття та класифікацію гарантій здійснення трудових прав працівників. Здійснено аналіз правового регулювання гарантій трудових прав працівників в актах зарубіжного законодавства. Досліджено співвідношення юридичних гарантій з гарантійними та компенсаційними виплатами.

Поділ гарантій у сфері праці в залежності від стадії розвитку трудових правовідносин покладений в основу побудови другого розділу. На основі даного критерію досліджені гарантії, що забезпечують виникнення трудових правовідносин та проблеми їх реалізації: здійснено удосконалення правового регулювання гарантій, що забезпечують виконання працівниками покладених на них обов'язків; досліджено правові проблеми реалізації гарантій, що забезпечують зміну трудових правовідносин; запропоновано шляхи удосконалення юридичних гарантій, що забезпечують припинення трудових правовідносин; сформульовано моделі правових норм, що регулюватимуть трудові права працівників у новому Трудовому кодексі України.

Ключові слова: трудові правовідносини, гарантії, юридичні гарантії, гарантії здійснення трудових прав працівників, гарантійні та компенсаційні виплати, трудовий договір, гарантії при прийнятті на роботу, гарантії в сфері оплати праці.

АННОТАЦИЯ

Кохан Н.В. Гарантии трудовых прав работников и пути их усовершенствования. – Рукопись.

Диссертация на соискание ученой степени кандидата юридических наук по специальности 12.00.05. – трудовое право; право социального обеспечения. – Одесская национальная юридическая академия, Одесса, 2008.

Диссертация является комплексным научным исследованием теоретических и практических проблем гарантий трудовых прав работников и путей их усовершенствования. Комплексно исследовано понятие и классификацию гарантий осуществления трудовых прав работников. Рассмотрено соотношение юридических гарантий с гарантийными и компенсационными выплатами.

Осуществлен анализ правового регулирования гарантий трудовых прав работников в актах зарубежного законодательства. Анализ конвенций, многосторонних и двухсторонних соглашений между государствами позволил сделать вывод, что, во-первых, трудовой договор (контракт) является основным актом, на основании которого личность может осуществлять трудовую деятельность на территории другого государства.

Особое внимание уделяется проблемам реализации гарантий, предоставляемых работникам и работодателю при возникновении трудовых отношений. Выяснено, что испытание при принятии на работу для работодателя проявляется в том, что применив

его к работнику, работодатель реализует свое право на подбор подходящих кадров для выполнения определенной работы, что касается работника, то данная гарантия проявляется в законодательном ограничении сроков и круга лиц, к которым может применяться такое испытание.

В работе исследованы гарантии, предоставляемые работникам для реализации трудовых отношений с участием юридических лиц – субъектов малого предпринимательства и работодателей – физических лиц.

Подчеркивается то, что защита права работника на достойное и своевременное вознаграждение за труд является одновременно защитой конституционного права граждан Украины на достойный жизненный уровень для них и членов их семей, поскольку для большинства из них заработная плата является единственным или основным источником дохода.

Выяснено, что «гарантиями по оплате труда» является система средств, способов и условий, которая возлагает на государство и работодателя обязанность обеспечить работнику надлежащее осуществление им своего права на достойное вознаграждение за труд, которое обеспечит достаточный жизненный уровень для него и его семьи.

Значительное внимание уделено проблемным вопросам правового регулирования постоянных и временных переводов, а также перемещение работников.

На основании проведенного исследования выяснено, что правомерность изменения существенных условий труда ставится в зависимость от наличия изменений в организации производства и труда. Проведены разграничение таких понятий, как: увольнение, прекращение и расторжение трудовых отношений. В работе прекращение трудового договора по взаимному согласию сторон рассматривается как проявление демократизма законодательства. Отдельное внимание в работе посвящено исследованию юридических гарантий трудовых прав работника при расторжении трудового договора по инициативе работника.

Ключевые слова: трудовые отношения, гарантии трудовых прав работника, вознаграждение за труд, работодатель – физическое лицо, юридическое лицо – субъект малого предпринимательства, изменение существенных условий труда, изменения в организации производства и труда.

SUMMARY

Kohan N. V. Guarantees for workers' labor rights and ways of their improvement. – Manuscript.

Dissertation for the scientific degree of candidate of legal sciences with the specialty 12.00.05. – labor right; social provisioning right. – Odessa National Legal Academy, Odessa, 2008.

The dissertation includes an all-embracing study of the definition and classification of guarantees of workers' legal rights. Legal regulations of guarantees applicable to workers' labor rights in foreign legislative systems were thoroughly analyzed. Legal guarantees and compensatory payments frameworks were also studied.

Second Section of the dissertation includes analysis of the delineation of labor guarantees depending on the labor and legal relations development stages. Based on this criterion,

guarantees leading to emergence of labor relations and their further development were studied. Furthermore, suggestions were offered on improvement of legal regulations in the sphere of guarantees ensuring workers' performance of their labor obligations; legal aspects of guarantees provisioning were studied; ways of improving legal guarantees suspending labor relations were offered; and models of labor norms regulating labor relations in the new Labor Code of Ukraine were formulated.

Key words: labor relations, guarantees, legal guarantees, guarantees for workers' performance of their labor rights, guarantees and compensatory payments, labor contracts, recruitment guarantees, labor payment guarantees.