

## ОКРЕМІ ПИТАННЯ ЩОДО ГАРАНТІЙ ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКА

*Доповідач: Вовк Д.Ю., студентка групи Ю – 75, СумДУ  
Науковий керівник: Горева Є.Ю., викладач кафедри права*

Конституцією України передбачено основні формування якісно нового національного трудового законодавства, закладено основні соціально – економічні права людини, але, водночас не закріплено всієї цілісної системи гарантій прав і свобод людини, у тому числі соціально – економічних прав працівників, що впливає на рівень розвиненості українського суспільства та держави [1, с. 66-67].

У науці трудового права класифікація трудових 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 правовідносин; гарантії, що забезпечують відновлення порушених трудових прав працівників [2, с. 48 - 49].

Є.Б. Хохлов запропонував більш стислу класифікацію гарантій трудових прав працівників. За цільовим призначенням він пропонує поділити їх на дві групи: 1) гарантії реалізації, 2) гарантії охорони трудових прав [3, с. 344].

Гарантії охорони трудових прав працівника в науковій літературі прийнято поділяти на матеріально – правові і процесуально – правові (захисно – процесуальні) [3, с. 344].

Матеріально – правові гарантії охорони трудових прав служать превентивним заходом проти порушення трудових прав працівника. Забезпечення ж повної реалізації наданих працівником прав В.М. Скобелкін справедливо пов'язував не тільки із закріпленням у законодавстві правових засобів, що перешкоджають порушенню трудових прав, але й зі створенням ефективної системи відновлення цих прав [2, с. 167 - 168].

Як зазначає Л.В. Котова, одним із різновидів захисно – процесуальних гарантій є право працівника на позасудовий захист своїх прав. Позасудовий захист включає можливість звернення до органів прокуратури, виконавчої влади, а також право на вирішення розбіжностей в юрисдикційному органі на підприємстві – КТС [1, с. 67].

Загальна декларація прав людини 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 в судовому порядку. Судова форма захисту є на сьогодні найбільш ефективною формою захисту трудових прав.

Стаття 55 Конституції України передбачає, що кожен має право будь – якими не забороненими законом засобами захищати свої права і свободи від порушень і протиправних посягань.

С. Алексєєв під поняттям « захист » розуміє державно – примусову діяльність спрямовану на здійснення « відновлювальних » завдань – на відновлення порушеного права, забезпечення виконання юридичного обов'язку [4, с. 202].

На нашу думку, захист включає в себе не лише діяльність державних органів і діяльність громадських та інших органів по відновленню порушеного права. Тому поняття захист порушеного права необхідно розуміти дещо ширше, особливо в галузі трудового права. Для самозахисту як способу захисту цивільних прав характерним є те, що особа захищає свої цивільні права та інтереси своїми власними діями.

О.М. Руєва зазначає, що самозахист у процесуальному аспекті передбачає право на захист трудових прав, а саме можливість особи звернутися за захистом порушених прав до уповноваженого органу, або можливість самостійно вчиняти дії по захисту її порушеного права [5, с. 239].

І. Лагутіна вважає основними юридичними ознаками самозахисту трудових прав:

- 1) самозахист здійснюється коли порушення суб'єктивних трудових прав вже скоєне чи продовжується;
- 2) самозахист здійснюється самою уповноваженою особою без звернення до юрисдикційних та адміністративних органів або представників;
- 3) участь у здійсненні самозахисту трудових прав беруть виключно сторони трудового договору;
- 4) самозахист здійснюється у формі правомірних дій (бездіяльності) із захисту свого права;
- 5) інша сторона трудового договору повідомляється про дійсне чи можливе порушення трудових прав, яке нею було скоєне;
- 6) можливість захищати свої трудові права та свободи не заборонені законом способами самозахисту;
- 7) метою застосування способів самозахисту є забезпечення недоторканості права, припинення, порушення та ліквідація його наслідків;

8) можливість подальшого оскарження дій особи, яка самостійно захищає своє трудове право [6, с. 16].

Що ж стосується правового забезпечення самозахисту працівниками своїх трудових прав і законних інтересів, то в чинному трудовому законодавстві України ця форма захисту належним чином не врегульована. Чинне трудове законодавство України містить лише декілька норм, які надають працівникові право здійснювати самозахист, а саме: відмова працівника від незаконного переведення на іншу роботу, відмова продовжувати роботу, якщо склалася ситуація, що є небезпечною для його життя та ін..

У ст. ст. 379 – 380 Трудового кодексу Російської Федерації 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, 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 ТК і іншими нормативно – правовими актами РФ.

На підставі вищевикладеного, і враховуючи той факт, що самозахист трудових прав не передбачені трудовим законодавством України, то постає питання щодо правової регламентації самозахисту у трудовому кодексі України, а саме:

1. Визначити термін «самозахист»,
2. передбачити такі способи самозахисту:
  - а) відмова працівника від незаконного переведення на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором;
  - б) відмова від виконання розпоряджень, наказів роботодавця, які не відповідають чинному законодавству України;
  - в) відмова від виконання роботи у зв'язку з невивплатою заробітної плати більш ніж один місяць;
  - г) відмова від уходу у відпустку у разі невивплати працівнику відпускних та інших виплат;
  - д) інші незаборонені законом способи.

Необхідно закріпити також механізм реалізації права працівників на самозахист своїх трудових прав та інтересів.

#### СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

1. Котова Л.В. Система гарантій трудових прав працівника на сучасному етапі. В. зб. Трудове право та проблеми соціального захисту населення в контексті правової держави: Матеріали науково – практичної конференції; м. Харків, 24 – 25 вересня 2010р. / Л.В. Котова – Х.: Українська асоціація фахівців трудового права, Харківський економіко – правовий університет. – 2010. – с. 66-71.
2. Скобелкин В.Н. Юридические гарантии трудовых прав рабочих и служащих./ В.Н. Скобелкин. – М. -1969. – 183 с./
3. Хохлов Е.Б. Курс российского трудового права: в 3-х т. Т. 1: общая часть. / Н.Б. Хохлов, СПб: Изд-во С. – Петербургского ун – та. – 1996. – 573.
4. Алексеев С.С. Общая теория права: учебн./ С.С. Алексеев. – М.: ТК Велби, Изд – во Проспект. – 2008. -576с.
5. Руэва О.М. Самозахист як одна з форм реального захисту трудових прав працівників. В. зб. Трудове право та проблеми соціального захисту населення в контексті правової держави: Матеріали науково – практичної конференції; м. Харків, 24 – 25 вересня 2010р. (О.М. Руева, - Х.: Українська асоціація фахівців трудового права, Харківський економіко – правовий університет. – 2010. – с. 238 – 241.
6. Лагутіна І.В. Форми захисту трудових прав працівників. Монографія. Одеська юридична академія. / І.В. Лагутіна. – Одеса, - Фенікс. – 2007. – 160с.