

УДК 349.22/331.16

**Валентина Журавель,***канд. юрид. наук,  
суддя Вищого спеціалізованого суду України  
з розгляду цивільних і кримінальних справ*

## ПРИНЦИПИ ТА ВИДИ КОЛЕКТИВНИХ ФОРМ ЗАХИСТУ ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ

*Визначено поняття форм захисту трудових прав працівників і здійснено їх класифікацію. Проаналізовано колективні форми захисту трудових прав працівників. Запропоновано власну класифікацію колективних форм захисту трудових прав працівників.*

**Ключові слова:** принципи колективних форм, види колективних форм, трудові права працівників, захист трудових прав працівників, колективний захист трудових прав працівників.

**Постановка проблеми.** Законодавець, втілюючи відповідні норми, які в межах колективної форми захисту трудових прав працівників спрямовані на всеохоплююче попередження, припинення порушень і відновлення порушених прав, досить часто формулює різноманітні принципи та створює суперечності між сферою впливу окремих видів досліджуваної форми захисту трудових прав працівників. Тому сьогодні необхідно, зважаючи на тенденції реформування трудового законодавства й науки трудового права, проаналізувати існуючі наукові дослідження й запропонувати власні підходи до виокремлення принципів і видів колективних форм захисту трудових прав працівників. Ми змушені констатувати, що ця проблематика становить одну з «глобальних проблем трудового права». Крім цього, у зв'язку з подальшою експансією трудового права через відсутність належної науково обґрунтованої концепції із цього приводу актуальним є звернення до нової класифікації колективних форм захисту трудових прав працівників.

**Стан дослідження.** Питанню дослідження принципів і видів колективних форм захисту в окремих їх аспектах приділялося дуже багато уваги в юридичній літературі такими вченими: Н.Б. Болотіною, В.С. Венедіктовим, О.Є. Герасимовою, Л.П. Грузіною, В.В. Жернаковим, С.І. Запарою, І.В. Лагутіною, В.В. Лазором, Т.Г. Маркіною, П.Д. Пилипенком, О.І. Процевським, Н.М. Хуторян, Г.І. Чанишевою. Ця проблема досліджувалася також російськими науковцями, зокрема І.Я. Кисельовим, М.В. Лушніковою, Ю.П. Орловським, О.С. Пашковим, І.О. Снігирьовою, В.М. Толкуновою та інши-

ми. Не применшуючи наукової цінності доробку цих учених, зазначимо, що в сучасних умовах у зв'язку з європеїзацією трудового законодавства, появою нових суб'єктів колективної форми захисту трудових прав працівників, розширенням сфери локального правового регулювання колективних трудових відносин постає питання про необхідність комплексного дослідження зазначених проблем.

**Метою** статті є характеристика принципів і видів колективних форм захисту трудових прав працівників.

**Виклад основного матеріалу.** Розглядаючи поняття принципів колективної форми захисту трудових прав працівників, зауважимо, що в юридичній літературі існує велика кількість дефініцій принципів права, принципів захисту. Зокрема, одні вчені звертають увагу на те, що принципи є об'єктивною категорією, інші ж тлумачать принципи як основні ідеї і навіть як поняття, що виражають сутність історичного типу держави [1, с. 16].

У свою чергу Л.С. Явич зазначає, що поняття «принцип трудового права» співвідноситься з категорією «ідея» в тому випадку, коли під останньою філософи розуміють внутрішню логіку, закон існування процесів праці [2, с. 48]. Виходячи з таких тверджень, зазначимо, що принципи колективної форми захисту трудових прав працівників є відображенням об'єктивно існуючих відносин між працівниками, трудовими колективами, уповноваженими представницькими органами працівників і роботодавцями, їх об'єднаннями з притаманними їм інтересами, протиріччями, компромісами, потребами й обумовленими закономірностями розвитку цього суспільства.

На підставі викладеного можемо визначити принципи колективної форми захисту трудових прав працівників як керівні положення, які становлять основу (суть) правового регулювання відносин захисту та які виникають між працівниками, їх об'єднаннями, представницькими та іншими уповноваженими органами, з одного боку, і роботодавцями, їх уповноваженими особами, об'єднаннями роботодавців, з другого боку, щодо реалізації трудових прав працівниками у сфері найманої праці, їх дотримання та відновлення в разі порушення.

Розглядаючи безпосередньо принципи захисту трудових прав працівників, О.В. Лавріненко вказує, що принципи захисту в царині трудового права слугують системними гарантими правильності, безпомилковості застосування правових приписів. Водночас сам процес впливу роботодавця на працівника вже передбачає певні обмеження та фактично являє собою змішування понять «вплив» і «взаємодія» [3, с. 3]. Дослідник А.А. Юрченко принцип захисту трудових прав визначає через його формулювання як гарантованість трудових прав працівника та забезпечення їх захисту й дотримання [4, с. 5].

Погоджуючись із зазначеними точками зору, вважаємо, що принципи колективної форми захисту трудових прав працівників є принципами, які виводяться з норм, оскільки уніфікованого підходу до правового регулювання основних засад колективної форми захисту трудових прав працівників до цього часу в законодавстві не існує.

У науковій літературі загальноприйнятим є поділ принципів на загальні та спеціальні, організаційні й функціональні. У свою чергу О.В. Лавріненко виділяє загальні та спеціальні принципи [3, с. 15]. А.А. Юрченко здійснює поділ принципів трудового права на основні й допоміжні [4, с. 7]. Погоджуючись із першими двома позиціями, варто зауважити, що ми не поділяємо думку А.А. Юрченко, оскільки будь-який принцип – це керівна засада, а отже, допоміжних принципів не може бути взагалі.

Тому вважаємо, що для виділення принципів колективної форми захисту трудових прав працівників доцільно використати поділ принципів на загальні та спеціальні. Загальні принципи характеризують захист як міжгалузевий інститут, розкривають основні характеристики не інституту захисту трудових прав працівників, а захисту як найбільш абстрактного поняття. Разом із тим спеціальні принципи індивідуалізують колективну форму захисту трудових прав працівників, характеризують її особливе значення для регулювання трудових і пов'язаних із ними

відносин, а також впливають на визначення правової природи статусу суб'єктів колективної форми захисту під час реалізації ними своїх повноважень.

Зазначимо, що важливим чинником, який сприятиме підвищенню ефективності колективної форми захисту трудових прав працівників, стане нормативне закріплення в Трудовому кодексі України основоположних принципів. Беззаперечно позитивним є закріплення в проекті Трудового кодексу України [5] ст. 3, яка визначає основні засади правового регулювання трудових відносин.

До загальних принципів, на нашу думку, варто віднести такі: 1) законність, 2) обґрунтованість, 3) справедливість, 4) доцільність, 5) презумпція невинуватості працівника. Такий перелік не є хаотичним чи випадковим, адже, зокрема, М.І. Іншин та В.І. Щербина зазначають, що вимога законності полягає в чіткому визначенні підстав і порядку колективного захисту трудових прав працівників, дослідженні конкретних фактів, на яких будується звинувачення працівника в порядку, визначеному законодавством про працю [6, с. 75]. На нашу думку, про належність цього принципу до колективних форм захисту трудових прав працівників свідчить норми Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» [7], який визначає, зокрема, положення про те, що страйк, організація якого здійснюється без додержання вимог цього закону, визнається в судовому порядку незаконним. Тобто в цьому випадку проявляється дія принципу законності.

Отже, загальні принципи колективної форми захисту трудових прав дозволяють створити цілісні засади правового регулювання колективної форми захисту трудових прав працівників, сформувані чіткі важелі верховенства суспільних, колективних інтересів.

Питанню спеціальних принципів колективної форми захисту трудових прав працівників у юридичній літературі приділялося досить мало уваги. Це пов'язано насамперед з ототожненням їх із принципами розгляду колективних трудових спорів (конфліктів). Так, В.М. Толкунова визначає такі спеціальні принципи: 1) демократизм, тобто участь широких мас трудівників у вирішенні спору; 2) безоплатність, доступність і зручність звернення в юрисдикційні органи з трудовим спором; 3) законність, гласність, об'єктивність і повнота вивчення доказів із трудових спорів; 4) швидкість вирішення трудового спору; 5) забезпечення реального виконання рішення з трудового спору, поновлення порушених трудових прав

[8, с. 25–26]. Крім цього, О.Я. Лаврів виділяє ще й принципи соціального партнерства й договірному встановленню умов праці. На думку науковця, найбільше вираження цей принцип знаходить під час встановлення умов праці та вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) [9, с. 121]. Отже, систематизовано можна виокремити такі спеціальні принципи колективної форми захисту трудових прав працівників: 1) колегіальність; 2) принцип рівноправності працівників і роботодавців; 3) принцип солідарної відповідальності роботодавців за порушення трудових прав працівників.

Таким чином, існують загальні та спеціальні принципи колективної форми захисту трудових прав працівників, які функціонують у межах єдиної системи, що передбачає створення реальних, фактичних, ефективних засад захисту трудових прав працівників.

Загальні засади застосування колективної форми захисту трудових прав працівників по-різному проявляють себе в окремих їх видах. Тому доцільно здійснити власну класифікацію та проаналізувати види колективних форм захисту трудових прав працівників.

Наводимо власну класифікацію колективних форм захисту трудових прав працівників: 1) неюрисдикційна форма захисту – колективний самозахист працівників у вигляді колективних дій; 2) юрисдикційні форми: а) захист працівників професійними спілками; б) захист працівників у порядку нагляду й контролю за дотриманням трудового законодавства уповноваженими державою органами; в) захист працівників органами, створеними для порядку розгляду колективних трудових спорів (примирна комісія, трудовий арбітраж, Національна служба з посередництва та примирення та інші).

Відповідно до ч. 1 ст. 17 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» [7] страйк – це тимчасове колективне добровільне припинення роботи працівниками (невихід на роботу, невиконання своїх трудових обов'язків) підприємства, установи, організації (структурного підрозділу) з метою вирішення колективного трудового спору (конфлікту). На нашу думку, страйк – це колективна форма захисту трудових прав працівників, яка полягає в застосуванні працівниками як колективним суб'єктом засобів тиску на роботодавця, їх об'єднання, державу шляхом відмови від виконання передбаченого трудовим договором роботи з метою задоволення своїх трудо-правових вимог.

Отже, колективна форма самозахисту трудових прав працівників, а саме страйк,

має важливе соціальне, економічне й політичне значення, а недосконалість правової регламентації в цій частині може призвести до нових порушень трудових прав працівників.

Наступною, уже юрисдикційною, колективною формою захисту трудових прав працівників є захист професійних спілок, їх об'єднань. Зазначимо, що професійні спілки в процесі захисту трудових прав працівників беруть активну участь, а саме реалізують свою захисну функцію в певних формах. Колективною формою захисту трудових прав працівників є, на нашу думку, саме представництво професійними спілками інтересів працівників під час реалізації ними права на звернення за захистом своїх прав. Із цього приводу С.Я. Вавженчук вказує, що в трудовому праві питання захисту трудових прав вирішується в процесі розгляду трудових спорів, тобто має характерний тільки йому процес та ознаки [10, с. 109].

Отже, на підставі вищевикладеного можемо констатувати специфічність такої колективної форми захисту трудових прав порівняно з іншими, зокрема в частині здійснення повноважень представника, що повинно бути визначено вже не в чинному законі, а в новому Трудовому кодексі України, який створить уніфікований підхід до представництва професійними спілками у відносинах захисту в примирно-арбітражних процедурах у судовому порядку.

Захист працівників у порядку нагляду й контролю за дотриманням трудового законодавства юрисдикційними органами можна розглядати як особливу колективну форму захисту трудових прав працівників, адже за певних умов вона може стати й індивідуальною, про що ми вже зазначали. У юридичній літературі підкреслюється, що контроль і нагляд – це основні засоби забезпечення законності й дисципліни в державному управлінні; вони є факторами, що дисциплінують поведінку працівників під час виконання їх трудових обов'язків [11, с. 7]. До речі, саме на них акцентується увага в Кодексі законів про працю України [12] та проекті Трудового кодексу України [5]. Отже, нагляд і контроль як колективна форма захисту трудових прав працівників полягає переважно в прийнятті юридично значущих колегіальних рішень для забезпечення захисту колективних трудових прав працівників. Остання колективна форма захисту трудових прав працівників – це захист працівників органами, створеними для порядку розгляду колективних трудових спорів (примирна комісія, трудовий арбітраж, Національна служба з посередництва та примирення та інші).

### Висновки

Можна зробити висновок, що принципи й види колективної форми захисту трудових прав працівників обумовлюються правовою природою порушених колективних трудових прав. Такі порушені права мають у будь-якому випадку бути захищеними, щоб належним чином засвідчити необхідність сприйняття інституту захисту в трудовому праві на практиці.

Класифікація й видова характеристика кожної колективної форми захисту трудових прав працівників залежить від умов реалізації такої форми, обсягу повноважень суб'єктів захисту та їх властивостей. Зазначимо, що поділ на види за суб'єктивним критерієм передбачає особливості прояву самостійності кожного суб'єкта у відносинах захисту, допомагає відрізнити відповідальність роботодавця від фактичних трудових обов'язків працівників. Тому необхідно індивідуалізувати кожну колективну форму захисту трудових прав працівників – забезпечити пріоритетність інтересів колективних перед індивідуальними.

### Список використаних джерел

1. Колодій А.М. Принципи права України : [монографія] / А.М. Колодій. – К. : Юрінком Інтер, 1998. – 208 с.
2. Явич Л.С. Проблемы правового регулирования советских общественных отношений. / Л.С. Явич. – М. : Госюриздат, 1961. – 172 с.
3. Лавріненко О.В. Принцип єдності й диференціації правового регулювання соціально-трудомих відносин у системі галузевих принципів трудового права : [монографія] / О.В. Лавріненко. – Донецьк :

Видавництво «Ноулідж» (Донецьке відділення) ; Донецький юридичний інститут ЛДУВС ім. Е.О. Дідоренка, 2010. – 358 с.

4. Юрченко А.А. Принципи трудового права в регулюванні робочого часу і часу відпочинку в умовах ринкових відносин : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення» / А.А. Юрченко ; Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля. – Луганськ, 2012. – 20 с.

5. Трудовий кодекс України : проект Закону України від 27 серпня 2013 р. № 2902 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [rada.gov.ua](http://rada.gov.ua).

6. Юридична відповідальність та інші примусові заходи у трудовому праві : [навчальний посібник] / М.І. Іншин, В.І. Щербина, І.М. Ваганова. – Х. : Золота миля, 2012. – 495 с.

7. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) : Закон України від 3 березня 1998 р. № 137/98-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1998. – № 34. – Ст. 227.

8. Толкунова В.Н. Трудовые споры и порядок их разрешения : [учебное пособие] / В.Н. Толкунова. – М. : Юристъ, 1996. – 208 с.

9. Лаврів О.Я. Система принципів трудового права України : [монографія] / О.Я. Лаврів. – Івано-Франківськ : ВДВ ЦІТ Прикарпат. ун-ту ім. В. Стефаника, 2008. – 216 с.

10. Вавженчук С.Я. Колективний захист трудових прав працівників за допомоги профспілок у сучасних умовах / С.Я. Вавженчук // Публічне право. – 2011. – № 3. – С. 108–114.

11. Попович Є.М. Нагляд і контроль за дотриманням трудового законодавства України : автореф. дис. ...канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення» / Є.М. Попович ; Нац. ун-т внутр. справ. – Х., 200. – 20 с.

12. Кодекс законів про працю України : Закон України від 10 грудня 1971 р. № 322-VIII // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – Додаток до № 50. – Ст. 375.

*Определено понятие форм защиты трудовых прав работников, и осуществлена их классификация. Проанализированы коллективные формы защиты трудовых прав работников. Предложена собственная классификация коллективных форм защиты трудовых прав работников.*

**Ключевые слова:** принципы коллективных форм, виды коллективных форм, трудовые права работников, защита трудовых прав работников, коллективная защита трудовых прав работников.

*The concept of forms of protection of labor rights of workers and their classification. Analyzed the collective forms of protection of workers' rights. Derived own classification of collective forms of protection of workers' rights.*

**Key words:** principles of collective forms, types of collective forms of labor rights, protection of labor rights of workers, collective defense of workers' rights.

