До питання судового захисту трудових прав

І. Г. Козуб,
кандидат юридичних наук,
асистент кафедри цивільного
права Чернівецького
національного університету
імені Юрія Федьковича

Трудові права є важливою складовою частиною соціально-економічних прав, що проголошені на конституційному рівні. Перш за все, до них належить право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку людина вільно обирає або на яку вільно погоджується. Це право має подвійну природу, адже Конституція України, поряд з правом на працю, регламентує і право на роботу. Право на працю – природне, невідчужуване, невід'ємне право людини, яке не залежить від віку, статі, громадянства, стану здоров'я та ін. Право на роботу – надане і гарантоване державою право (принаймні, повинно таким бути), яке набувається із досягненням людиною певного віку і реалізація якого залежить від громадянства, статі, стану здоров'я та інших чинників, обумовлених законодавством [1, 134].

Більшість прав працівників пов'язані саме із правом на роботу. Зокрема, право на належні, безпечні і здорові умови праці, на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом, та своєчасне її одержання, право на страйк для захисту своїх економічних і соціальних інтересів та ін. До трудових прав належать також і право вільно використовувати свої здібності до праці (роботи), яке виявляється у принципі свободи праці або заборони примушування до праці, право на відпочинок та інші права, які регламентовані у трудовому законодавстві. При цьому законодавство про працю встановлює високий рівень умов праці, проголошує всебічну охорону трудових прав працівників (ст. 1 КЗпП України), а правовий захист від необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу і незаконного звільнення, а також сприяння у збереженні роботи є складовою гарантій здійснення права на працю (ст. 5-1 КЗпП).

Право на захист є складовою суб'єктивного права та полягає у можливості захисту права у разі його порушення. Таке суб'єктивне трудове право виникає з моменту реалізації особою наданих їй позитивних трудових прав, якщо ці права не є природними. Щодо останніх (природних) прав — вони є суб'єктивними з моменту народження людини, адже саме з цього моменту особа їх реалізує. До таких прав, першою чергою, належить вже згадуване право на працю, яке є суб'єктивним правом людини з моменту її народження і до смерті, на відміну від права на роботу та інших пов'язаних із ним трудових прав, які є позитивними трудовими правами людини. Будучи реалізованими конкретним суб'єктом, з позитивних прав вони перетворюються на суб'єктивні, які складаються з права на власні дії, права на чужі дії та права на захист.

Проте реалізація останньої правомочності, що належить носію суб'єктивного трудового права (права на захист у разі порушення), залежить від багатьох чинників (факторів), як суб'єктивних, так і об'єктивних. Останні завжди були предметом досліджень вчених-трудовиків, серед яких слід зазначити таких науковців, як В. М. Андріїв, В. Я. Бурак, І. А. Вєтухова, В. В. Жернаков, М. І. Іншин, В. В. Лазор, Т. Г. Маркіна, П. М. Мартинов, А. С. Мельник, О. Є. Сонін та ін.

За сучасних умов господарювання кількість порушень прав працівників постійно зростає, до того ж найбільша кількість порушень вимог

трудового законодавства пов'язана з ненаданням або зменшенням встановлених гарантій і компенсацій, а також з порушенням режиму робочого часу, часу відпочинку та з незаконним звільненням і переведенням на іншу роботу [2, 4]. Чимало серйозних помилок і конфліктів виникає під час застосування ч. 2 ст. 39, ч. 3 ст. 40, п. 5 ст. 40, ст.ст. 117 та 148 КЗпП України [3, 4-5] тощо. Отже, наочно постає необхідність у спеціальному науковому дослідженні тих проблем, які виникають в процесі реалізації працівником права на захист. Тим актуальнішим видається розробка запропонованої теми на тлі поширеної останніми роками негативної тенденції до прихованого звільнення — у випадку скорочення штатів або змін в організації виробництва і праці шляхом його підміни звільненням за згодою сторін та за власним бажанням, що свідчить про нереалізовані гарантії захисту працівників від незаконного звільнення [4].

Метою статті є дослідження права на захист як складової суб'єктивного трудового права працівника та основних проблем, які зустрічаються на шляху працівника у процесі реалізації цього права.

Перш ніж безпосередньо перейти до розгляду основних, на наш погляд, проблем захисту трудових прав, зауважимо, що потреба в захисті виникає тоді, коли носієві суб'єктивного трудового права перешкоджають у його здійсненні шляхом реалізації правомочності на власні дії та правомочності на чужі дії. Усі права працівника — як ті, які він набуває, вступаючи у конкретні трудові правовідносини, так і ті, які закріплюються за ним у трудовому законодавстві або безпосередньо випливають із законодавства, — є суб'єктивними [5]. Відзначимо, що такі права можуть випливати не лише із трудового законодавства й бути в ньому закріплені, а й з колективних договорів, в яких передбачені додаткові соціальні гарантії та пільги для працівників конкретного підприємства чи організації та визначені конкретні трудові права [6, 40]. При цьому суб'єктивному трудовому праву працівника завжди кореспондує юридичний обов'язок роботодавця, який передбачає комплекс необхідних вимог, а саме: здійснити певні дії або утриматись від них, реагувати на законні вимоги працівника та нести юридичну відповідальність у разі відмови від виконання обов'язків чи неналежного їх виконання. Своєю чергою, суб'єктивне трудове право працівника і юридичний обов'язок роботодавця є складовими елементами механізму правового регулювання захисту трудових прав працівників [7].

Наприклад, працівник володіє таким суб'єктивним трудовим правом, як право на заробітну плату не нижче за мінімальний рівень. Крім того, розмір такої заробітної плати повинен бути не нижчим, ніж це встановлено у Генеральній угоді, галузевій та регіональній угодах, укладених на відповідний період, та у колективному договорі безпосередньо на підприємстві, установі, організації чи у конкретно визначеному трудовому договорі.

Роботодавець зобов'язаний вчасно виплачувати таку заробітну плату, що передбачає необхідність своєчасно і в повному розмірі виплатити заробітну плату, із повідомленням працівникові при кожній виплаті даних про загальну суму заробітної плати з розшифровкою за видами виплат; про розміри і підстави відрахувань та утримань із заробітної плати, суми заробітної плати, що належить до виплати, утримуватись від відрахувань із заробітної плати, що не передбачені законодавством, та відрахувань у більшому розмірі, ніж це дозволяють норми закону. У випадку невиконання чи неналежного виконання такого обов'язку роботодавець, зокрема, керівник підприємства, установи, організації, може бути звільнений на підставі п. 1 ст. 41 КЗпП. Він несе повну матеріальну відповідальність, відповідно до ст. 134 КЗпП України, а у випадку умисної безпідставної невиплати заробітної плати більш ніж за один місяць — кримінальну відповідальність згідно зі ст. 175 КК України.

Вказане суб'єктивне трудове право працівника включає можливість своєчасно отримувати заробітну плату встановленого розміру, самостійно на власний розсуд розпоряджатися нею, вимагати від роботодавця виконання всіх необхідних дій, спрямованих на забезпечення реалізації працівником права на заробітну плату, а у випадку невиконання чи неналежного виконання такого обов'язку – застосовувати право на захист свого права на заробітну плату. Варто наголосити, що право на захист, своєю чергою, є також суб'єктивним правом, яке включає усі можливі варіанти поведінки, що надаються управненій особі.

Поряд із вказаним, у праві на захист слід враховувати і його процесуальний зміст, який включає певний комплекс можливостей:

- звернутися з вимогою про захист порушеного або оспорюваного права чи охоронюваного законом інтересу до компетентного органу в передбаченій законом формі;
- користуватись усіма передбаченими законом правами в процесі розгляду своєї вимоги, визначеними щодо цієї форми захисту прав;

– оскаржувати у визначеному законом порядку рішення компетентного органу [8]. Вказане безпосередньо випливає зі ст. 55 Конституції України, в якій проголошується, що права і свободи людини і громадянина захищаються судом; кожному гарантується право на оскарження в суді рішень, дій чи бездіяльності органів державної влади, органів місцевого самоврядування, посадових і службових осіб; кожен має право звертатися за захистом своїх прав до Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини; кожен має право після використання всіх національних засобів правового захисту звертатися за захистом своїх прав і свобод до відповідних міжнародних судових установ чи до відповідних органів міжнародних організацій, членом або учасником яких є Україна; кожен має право будь-якими не забороненими законом засобами захищати свої права і свободи від порушень і протиправних посягань.

Так, ст. 221 КЗпП України визначено органи, які розглядають трудові спори. Під останніми слід розуміти розбіжності, що виникають між працівником та роботодавцем, не врегульовані шляхом взаємних переговорів. Сама можливість врегулювання розбіжностей за допомогою взаємних переговорів є складовою права на захист. На жаль, процедура проведення таких переговорів з метою самостійного вирішення спірних питань, що становлять зміст конфлікту (розбіжностей) між працівником та роботодавцем, законодавством не регламентована. Тому, перш за все, реалізації такої можливості почасти стоїть на заваді відсутність закріплення у позитивному праві можливих та необхідних дій працівника та роботодавця, здійснюваних з метою самостійного вирішення спірних питань. Адже, як слушно зауважує В. М. Андріїв, саме позитивне трудове право є основним засобом захисту природних трудових прав працівників [9].

Проте, на наш погляд, позитивне право є не засобом, а способом захисту суб'єктивних трудових прав працівників. Адже договірне регулювання та централізоване регулювання є способами захисту, а укладення конкретних договорів (трудового, колективного) та реалізація наданих у позитивному праві можливостей чи міри необхідної поведінки є засобами захисту трудових прав.

Варто зазначити, що вказана невизначеність у законодавстві стосується як прав працівників, так і прав осіб, які тільки претендують на такий статус. Так, КЗпП України не встановлює строків позовної давності звернення особи за захистом порушених прав у випадку, коли трудові правовідносини ще не виникли (тут варто наголосити на тому, що КЗпП взагалі не містить такої правової конструкції, як строки позовної давності). Наприклад, жінці відмовлено у прийнятті на роботу з мотивів, пов'язаних з наявністю дитини віком до трьох років. Як наслідок, вона може звернутися до суду з оскарженням дій власника підприємства, установи, організації або уповноваженого ним органу чи фізичної особи, яка використовує найману працю відповідно до законодавства (ст. 184 КЗпП України). Згідно зі ст. 232 КЗпП, до суду можуть звернутися в разі відмови роботодавця вагітні жінки, жінки, які мають дітей віком до трьох років або дитину-інваліда, а одинокі матері – в разі наявності дитини віком до 14 років. Та в які строки така особа має право на таке звернення — трудове законодавство не встановлює. Адже строки, визначені у ст. 233 КЗпП України, стосуються особи, яка вже перебуває у трудових правовідносинах (тобто працівника). Тому безпосереднє закріплення права жінки, якій необґрунтовано відмовили у прийнятті на роботу, протягом визначеного строку звернутися до суду за захистом порушених прав є нічим іншим, як одним із засобів захисту її трудових прав.

Повертаючись до органів, що розглядають трудові спори (індивідуальні трудові спори), зазначимо, що ними є комісія по трудових спорах та районні, районні у місті, міські чи міськрайонні суди. КЗпП України визначає і категорії справ, розгляд яких відбувається безпосередньо у судах. Отже, працівник має право звернутися до суду чи КТС для розгляду спору, що виник між ним та роботодавцем, який вони не змогли врегулювати шляхом взаємних переговорів.

Таке право на звернення до вказаних суб'єктів передбачає наявність у працівника процесуальної правосуб'єктності. При розгляді питання про правосуб'єктність у правовідносинах із захисту трудових прав і законних інтересів працівників необхідно зважати на те, що у правовідносинах при зверненні до суду права і обов'язки працівника регулюються як ЦПК України, так і законодавством про працю. Що ж стосується правовідносин зі звернення до комісії по трудових спорах, то тут права і обов'язки врегульовані тільки законодавством про працю. У цьому випадку процесуальна правоздатність і дієздатність залежать від трудоправової правоздатності і дієздатності суб'єкта у матеріальних трудових правовідносинах. У всіх інших видах правового захисту питання правосуб'єктності регулюються спеціальним трудовим законодавством або спеціальним законо-

давством, що регулює відповідний вид захисту [10].

Варто відзначити, що на сьогодні працівники, права яких порушено, все частіше звертаються з метою захисту наданих їм прав до суду. І саме така форма захисту трудових прав, на наш погляд, є найбільш ефективною. Працівник може як самостійно звернуся до суду за захистом порушеного чи оспорюваного суб'єктивного трудового права, так і за допомогою представника. Представляти інтереси працівника у трудовому спорі має право, зокрема, адвокат або профспілка — у випадку, якщо даний працівник є її членом. З приводу представництва інтересів працівників у суді профспілками — слід зауважити, що протягом останніх 5 років таке представництво було реалізовано у 14,6 тис. випадків. Так, у Кіровоградській області головним спеціалістом з питань правової роботи апарату ФПУ В. В. Пророком протягом 2009—2010 рр. підготовлено майже 500 позовів до суду та здійснено представництво 180 членів профспілок безпосередньо у судових органах, у Хмельницькій області головним спеціалістом з питань правової роботи апарату ФПУ А. В. Яковлевим протягом 2009 – першої половини 2010 р. підготовлено та подано до Хмельницького міськрайонного суду 114 позовних заяв про стягнення заборгованості за заробітною платою, вихідної допомоги, матеріальної допомоги на оздоровлення, оплати часу простою, компенсації за час затримки розрахунку при звільненні та моральної шкоди з ЗАТ «Хмельницька кондитерська фабрика «Кондфіл» [11].

Однак і досі значна кількість працівників не бажають звертатися за захистом порушених прав саме до вказаного юрисдикційного органу. Одну із причин такого стану речей ми вбачаємо у тривалому процесі розгляду справи у суді. Хоча згідно із законодавством (ст. 148 ЦПК України), такий термін становить 7 днів після закінчення стадії підготовки справи до розгляду (що може тривати від 7 до 20 днів), на практиці розгляд вказаних справ триває місяцями, а іноді навіть роками [12, 108]. Часом завантаженість судів взагалі призводить до незрозумілих рішень. Так, Ленінський райсуд м. Чернівців розглядав трудовий спір між громадянином С. і об'єднанням «Укрвторресурс» впродовж одного року і майже п'яти місяців. Насамкінець суд виніс ухвалу про відмову в розгляді позову С. унаслідок... недотримання місячного терміну подання позовної заяви без поважних причин [2, 4].

Небажання працівника реалізувати своє право на судовий захист порушеного трудового права часто обумовлено усвідомленням негативного ставлення до цього роботодавця, адже зрозуміло, що така поведінка працівника розглядатиметься вказаним суб'єктом як вкрай небажана. І в ситуації, коли кожний працівник дорожить своїм місцем роботи, до суду він звертатиметься лише у випадку «крайньої необхідності». Також подекуди причиною незвернення працівників до суду за захистом порушених прав навіть у ситуації «крайньої необхідності» виступає недовіра до даного юрисдикційного органу.

На нашу думку, не тільки вказані причини впливають на небажання як працівників, так і роботодавців звертатися за захистом до суду. Деякими проблемами судового захисту трудових прав, на наш погляд, є такі.

КЗпП України не передбачає можливості призупинення та переривання строків звернення до суду із заявою, зазначаючи при цьому, що працівник може звернутися з заявою про вирішення трудового спору безпосередньо до районного, районного у місті, міського чи міськрайонного суду у тримісячний строк з дня, коли він дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права, а у справах про звільнення – в місячний строк з дня вручення копії наказу про звільнення або з дня видачі трудової книжки. У разі порушення законодавства про оплату праці працівник має право звернутися до суду з позовом про стягнення належної йому заробітної плати без обмеження будь-яким строком. Для звернення власника або уповноваженого ним органу до суду з питань стягнення з працівника матеріальної шкоди, заподіяної підприємству, установі, організації, встановлюється строк в один рік з дня виявлення заподіяної працівником шкоди. Тримісячний строк застосовується і в разі звернення до суду вищестоящого органу або прокурора.

З даного приводу зауважимо, що не поділяємо позицію законодавця стосовно різних строків для працівника та роботодавця у разі спричинення шкоди. Адже строк звернення працівника у разі заподіяння йому власником або уповноваженим ним органом матеріальної шкоди становить три місяці, а коли така шкода завдана власнику працівником – один рік з моменту її виявлення. Слушною тут видається думка Н. Хуторян, яка вважає, що у трудових спорах, які виникають із заподіяння матеріальної шкоди, має бути встановлений однаковий строк позовної давності — один рік — і для роботодавців, і для працівників [13, 9].

Обґрунтованою, на наш погляд, є позиція І. Лаврінчука стосовно того, що під час застосу-

вання ст. 233 КЗпП потребують врахування вимоги щодо строків дисциплінарного стягнення (не пізніше 1 місяця з дня виявлення проступку та не пізніше 6 місяців з дня вчинення проступку – ст. 148 КЗпП) і розгляду спору про виплату працівникові належних йому сум (без обмеження будь-яким строком – ст. 238 КЗпП) [14, 76].

Слід зауважити, що в окремих випадках суд поновлює пропущений строк у разі його пропуску з поважних причин, що передбачено ст. 234 КЗпП України. Проблемними у цьому відношенні є питання поважності причин пропуску строків звернення, адже законодавством не встановлено переліку вказаних причин. На думку В. Лазора, такими причинами є: хвороба працівника; хвороба членів його родини, якщо це викликало необхідність догляду за ними; затримання роботодавцем оформлення звільнення, переведення, видачі необхідних документів; відсутність працівника у місці проживання з виробничої необхідності (наприклад, тривале відрядження); відсутність у роботодавця можливості виконувати свої функції з не залежних від нього причин (наприклад, призупинення діяльності підприємства державним контрольно-наглядовим органом) тощо [15, 80].

Отже, проблемами реалізації права на судовий захист трудових прав за сучасних умов можна назвати: недовіру до суду; негативне ставлення роботодавця до працівника, що обстоює свої права у суді; тяганину в процесі судового розгляду справи; факти неузгодженості під час практичного застосування норм трудового законодавства.

Варто додати, що правозастосовча діяльність при вирішенні трудових спорів ускладнюється факторами як об'єктивного, так і суб'єктивного характеру, що можуть, своєю чергою, чинити як внутрішній, так і зовнішній вплив на їх вирішення та розв'язання. Так, серед об'єктивних факторів, які справляють зовнішній вплив як на сам процес перебігу примирних процедур, судового розгляду, так і на суб'єкта правозастосовчої діяльності, внаслідок чого вони самі трансформуються у внутрішні процеси, Л. М. Кельман називає державну політику, яка містить у собі систему норм права (систему законодавства) як окремий фактор, а також охоплює політичну систему, політичні процеси, стан політичної свідомості в країні, ступінь демократичності владних інститутів держави; економічний стан у країні, що відповідає ефективності законодавства, рівню матеріальної залежності, аксіологічним орієнтаціям суб'єкта правозастосування, якості матеріально-технічного забезпечення. До суб'єктивних факторів, на його погляд, належать правова культура, моральність правозастосовувача; його правова свідомість; розсуд; професіоналізм [16]. Останні ж фактори, на наш погляд, обумовлюються професійними вимогами, що висуваються до осіб, які претендують на статус судді.

Отже, право на захист є складовою суб'єктивного трудового права працівника, кореспондуючим якому є обов'язок роботодавця. Одночасно це право є самостійним суб'єктивним правом, якому притаманний матеріально-правовий та процесуальний зміст, які включають відповідні можливості управненого суб'єкта. Основною проблемою, що стає на шляху реалізації права на захист працівника, є невизначеність у позитивному праві тих можливостей (прав), які працівник може використовувати в процесі здійснення такого права. При цьому важливими проблемами, що заважають реалізації працівником права на судовий захист, є недовіра до даного юрисдикційного органу; негативне ставлення роботодавця до працівника, що обстоює свої права у суді; тривалий процес розгляду справи; неузгодженість норм і можливостей їх практичного застосування.

ВИКОРИСТАНІ ДЖЕРЕЛА

1. *Козуб І. Г.* Правове регулювання праці осіб зі зниженою працездатністю: [монографія] / І. Г. Козуб. – Чернівці: Чернівецький нац. ун-т, 2010. – 152 с.
2. Суд на захисті трудових прав // Праця і зарплата. – 2008. — № 16 (596). – С. 4-5, 7.
3. *Григор'єва Л.* Про деякі питання застосування трудового законодавства в нинішніх умовах / Л. Григор'єва // Праця і зарплата. – 2003. – № 38 (378) жовтень 2003 р. – С. 4-5.
4. Рекомендації парламентських слухань на тему: «Про стан дотримання конституційних гарантій трудових прав громадян», затверджені Постановою Верховної Ради України від 15 січня 2009 р. // www. portal. rada. gov. ua
5. *Котова Л. В.* Основні трудові права працівника: правова природа та перспективи розвитку / Л. В. Котова // Форум права. – 2011. — № 1. – С. 505-515 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www. nbuv. gov. ua/e-journals/FP/2011—1/11klvtpr. pdf
6. *Гетьманцева Н. Д.* Засіб, спосіб та форма захисту трудових прав / Н. Д. Гетьманцева, І. Г. Козуб // Адвокат. – 2009. – № 11 (110). – С.37-42.
7. *Мартинов П. М.* Механізм правового регулювання захисту трудових прав працівників / П. М. Мартинов // Форум права. – 2010. – № 2. – С. 283-288 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http:// www. nbuv. gov. ua/e-journals/FP/2010—2/10mpm-

tpp. pdf
8. *Бурак В.* Поняття права на захист трудових прав працівників // Вісник Львів ун-ту. – Серія юрид. – Вип. 48. – Львів, 2009. – С. 177-182.
9. *Андріїв В. М.* Позитивне трудове право як основний засіб захисту природних трудових прав працівників / В. М. Андріїв // Форум права. – 2011. – № 1. – С. 27-31. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www. nbuv. gov. ua/e-journals/FP/2011—1/11-avmtpp. pdf
10. *Бурак В.* До поняття правового захисту трудових прав працівників / В. Бурак // Радник. Український юридичний портал [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.radnuk.info/statti/253-trydpr/15405-2011-01-23-02-48-17. html
11. Центр захисту трудових прав – за право людини на працю/ Укл. юридичний департамент апарату ФПУ [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http:// www. fpsu. org. ua/index. php? option=com_content& view=article&id=3927&Itemid=2&lang=uk
12. *Забродіна О. В.* Розв'язання індивідуальних трудових спорів: світовий досвід та законодавство України / О. В. Забродіна. – Держава і право: Збірник наукових праць. Юридичні і політичні науки. Спецвипуск. – К.: Ін-т держави і права ім. В. М. Корецького НАН України, 2003. – С. 106-108.
13. *Хуторян Н. М.* Теоретичні проблеми матеріальної відповідальності сторін трудових правовідносин: автореф. дис. ... докт. юрид. наук / Н. М. Хуторян. – Харків, 2003. – 38 с.
14. *Лаврінчук І.* Процесуальне забезпечення трудових прав в Україні / І. Лаврінчук // Право України. – 2001. — № 1. – С. 72-77.
15. *Лазор В.* Регулювання строків позовної давності при вирішенні індивідуальних трудових спорів / В. Лазор // Право України. – 2003. – № 8. – С. 78-80.
16. *Кельман Л. М.* Деякі аспекти впливу на трудові спори / Л. М. Кельман // Радник. Український юридичний портал [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www. radnuk. info/statti/253-trydpr/15205-2011-01-21-10-13-26. html

УДК 349.2

Козуб І. Г. **До питання судового захисту трудових прав**
У статті розглядається право на захист працівника як складова його суб'єктивного права та як самостійне суб'єктивне трудове право, що наповнене матеріально-правовим і процесуальним змістом. На основі аналізу норм позитивного права визначені основні проблеми, що стають на шляху реалізації працівником права на захист.
Ключові слова: суб'єктивне трудове право працівника, право на захист, юридичний обов'язок роботодавця, право на судовий захист

Козуб И. Г. **К вопросу о судебной защите трудовых прав**
В статье рассматривается право на защиту трудящегося в качестве одного из правомочностей субъекта и в качестве самостоятельного субъективного права, которому свойствен материально-правовой и процессуальный состав. На основе анализа позитивного права определены основные проблемы, с которыми сталкивается трудящийся в процессе реализации права на защиту.
Ключевые слова: субъективное трудовое право трудящегося, право на защиту, юридическая обязанность работодателя, право на судебную защиту

Irina G. Kozub**. Regarding the issue of judicial protection of labor rights**
This article focuses on the employee's right to be protected as one of the competencies of the subject and as a subjective right, which is substantive and procedural details. Based on an analysis of positive law, it identifies the main problems with which faces employee in the realization of the right to defence.
Key words: subjective employee's labor right, the right to defence, the legal obligation of the employer, the right to judicial protection

Міжнародна науково-практична конференція «УКРАЇНА. 20 РОКІВ ШЛЯХОМ НЕЗАЛЕЖНОСТІ»

Академія адвокатури України запрошує вчених та аспірантів з України, Росії, Білорусі та інших держав до участі у Міжнародній науково-практичній конференції, що відбудеться 23 травня 2011 р.
Конференція розпочне роботу о 10.00 у Камінній залі Академії адвокатури України (1 поверх).
01032, м. Київ, бульвар Тараса Шевченка, буд. 27, станція метро «Університет»
Умови участі – на сайті www.aau.edu.ua
Мови конференції: українська, російська, англійська.
Реєстрація учасників з 9.30 до 10.00.
Заявки в електронному варіанті приймаються до 16 травня 2011 р. за адресою: m.nauka@aau.edu.ua.
Просимо заздалегідь повідомити про свій приїзд за тел.: (044) 246-57-88, 246-59-66.
Конференція організована за сприяння Молодіжної комісії Спілки адвокатів України
та Наукового товариства студентів та аспірантів Академії адвокатури України.
Медіа-партнер — ЖУРНАЛ «АДВОКАТ».