

УДК 349.22

В.М. АНДРІЙВ, канд. юрид. наук, Київський національний торговельно-економічний університет

ЮРИДИЧНІ ГАРАНТІЇ ЗАХИСТУ ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ

Ключові слова: юридичні гарантії, захист трудових прав, працівники

Поняття «гарантії» є одним з ключових не лише в теорії права, але й в галузевих науках, про що свідчать численні публікації з цієї тематики [1–5]. І це не випадково: від стану розробки даної проблематики залежить ефективність реалізації громадянами та їх об'єднаннями своїх прав, свобод і законних інтересів. Метою цієї статті є з'ясування сутності, особливостей та видів юридичних гарантії захисту трудових прав працівників.

Якщо визначальними формами захисту трудових прав працівників є: 1) самозахист; 2) нагляд і контроль за виконанням трудового законодавства; 3) діяльність профспілок; 4) розгляд конфліктних ситуацій в комісіях по трудовим спорам та судах, – то основними засобами означеної правозахисної діяльності слід вважати юридичні гарантії трудових прав та юридичну відповідальність правопорушників за невиконання за неналежне виконання своїх трудових обов'язків.

Юридичні гарантії є невід'ємною складовою гарантії прав, свобод та законних інтересів людини і громадянина. Взагалі, більшість вчених сходяться в тому, що усі гарантії поділяються на загальносуспільні та юридичні [6, с.51]. Серед загальносуспільних гарантії розрізняють економічні, політичні, соціальні, ідеологічні, духовні, організаційні. Економічні, політичні, соціальні, ідеологічні, духовні та організаційні гарантії відіграють роль матеріального змісту юридичних гарантії: закріплюючи перелічені загальносуспільні гарантії в нормативних приписах, юридичні гарантії упорядковують їх у певні

юридичні конструкції й механізми. З огляду на це юридичні гарантії можна вважати формою загальносуспільних гарантії. Зрозуміло, що єдиного поняття юридичних гарантії в правовій науці ще не вироблено, і вчені-науковці по-різному підходять до розуміння сутності й змісту юридичних гарантії.

Першочерговим видом нормативних гарантії є норми-принципи, зокрема ті, які забезпечують права та свободи людини і громадянина, насамперед щодо невідчужуваності, непорушності, невичерпності, рівності, необмеженості конституційних прав та свобод людини і громадянина, рівності громадян, презумпції невинуватості особи, принципу неприпустимості зворотної дії закону або нормативно-правового акта в часі, крім випадків, коли вони пом'якшують або скасовують відповідальність особи.

Іншим видом юридичних гарантії є організаційно-правові гарантії прав та свобод людини і громадянина, а саме діяльність державних органів та громадських організацій щодо забезпечення, реалізації, та охорони прав і свобод людини і громадянина. Слід зазначити, що питання дослідження організаційно-правових гарантії прав та свобод людини і громадянина взагалі майже не висвітлено в літературі. П.О. Недбайло щодо організаційного значення застосування правових норм писав, що застосування правових норм полягає в активних діях по організації їх здійснення у правовідносинах, у застосуванні їх до конкретних фактів [7, с.129].

Організаційну діяльність компетентних державних органів та громадських організацій по забезпеченню реалізації вимог правових норм слід включати до складу юридичних гарантії прав і свобод людини і громадянина. Це спеціальна організаційна діяльність державних органів та громадських організацій, спрямована на максимально повне забезпечення і реалізацію юридичних гарантії прав та свобод людини і громадянина. Навіть за наявності прогресивної і добре налагодженої правової системи, системи прав та свобод

людини і громадянина реалізація їх може і не відбутися, якщо державними органами, посадовими особами та громадськими організаціями не здійснюватиметься спеціальна організаційна робота по забезпеченню прав та свобод людини і громадянина. Це загальна умова реальності прав та свобод людини і громадянина, всієї системи їх гарантій. У демократичному, правовому суспільстві значення організаційно-правових гарантій у реалізації прав та свобод громадянина підвищується, подальшого розвитку набувають їх форми та методи. Виходячи з означеного визначимо загальне значення організаційно-правових гарантій. Це систематична організаторська діяльність держави та всіх її органів, посадових осіб, громадських організацій по створенню сприятливих умов громадянам для реального користування своїми правами та обов'язками.

Таким чином, юридичні гарантії не варто ні відокремлювати, ні тим більше протиставляти іншим видам гарантій. Роль і значення зазначених гарантій можна правильно зрозуміти й оцінити, аналізуючи їх у єдності з іншими гарантіями, розглядаючи їх як частину єдиного цілого. Системний підхід до юридичних гарантій дозволяє правильно визначити їхнє місце. З одного боку не треба перебільшувати роль юридичних гарантій в охороні, забезпеченні й захисті прав і свобод людини і громадянина, висуваючи їх на вирішальне місце; з іншого боку, було б помилкою розглядати юридичні гарантії в якості якогось «додатка» до інших гарантій. Юридичні гарантії – це гарантії соціального, політичного, економічного, організаційно-управлінського, культурного, ідеологічного характеру, механізм здійснення яких передбачений у нормах права. Беззаперечно, до юридичних гарантій слід відносити й певні права, функціональне призначення яких полягає в забезпеченні інших прав, свобод та законних інтересів людини і громадянина. «До юридичних гарантій прав і свобод людини та громадянина належать правові процедури їх реалізації, право

знати свої права і обов'язки, право на юридичну допомогу, в тому числі і безкоштовну, на судовий захист, на оскарження в суді рішень, дій чи бездіяльності органів державної влади, місцевого самоврядування, посадових та службових осіб, на відшкодування за рахунок держави чи органів самоврядування матеріальної та моральної шкоди, завданої їм незаконними рішеннями, діяльністю чи бездіяльністю, встановлення юридичної відповідальності за порушення або обмеження прав людини. Водночас юридичними гарантіями прав і свобод людини та громадянина є і система таких специфічних юридичних конструкцій, як: презумпція невинуватості, неможливість зворотної дії закону, що встановлює або посилює юридичну відповідальність за правопорушення, неможливість бути двічі притягнутим до юридичної відповідальності за одне й те саме правопорушення» [2, с.85]. Отже, юридичні гарантії – це система визначених у нормах права форм, умов, засобів та способів, покликаних забезпечити безперешкодну реалізацію, охорону й захист прав, свобод та законних інтересів учасників суспільних відносин.

По-різному визначають поняття юридичних гарантій, покликаних забезпечити безперешкодну реалізацію, охорону й захист трудових прав, свобод та законних інтересів учасників трудових правовідносин, і вчені, які займаються проблемами трудового права. К.П. Уржинський наполягає, що юридичними гарантіями права на працю слід вважати такі передбачені законодавством засоби, таку діяльність трудових колективів, державних та громадських органів, які сприяють безперешкодному здійсненню цього права, досягненню максимально можливих позитивних результатів на основі законності [8, с.22]. Відтак, дослідник до гарантій права на працю відносить як засоби, так і діяльність в сфері захисту даного права. На жаль автор не прокоментував, який сенс має фраза «максимально можливих позитивних результатів на основі законності»: як її розуміти і що вона означає стосовно безперешкодної реалізації права на працю?

Мабуть, слід вести мову не про якийсь абстрактні «максимально можливі позитивні результати», а про рівень реалізації працівниками своїх трудових прав, свобод та законних інтересів, який прямо залежить від якості трудового законодавства та від стану відображення останнім принципів та основних положень трудового права, а вже потім від спеціальної спеціально уповноважених на реалізацію цих норм органів та організацій.

«Повне і безперешкодне здійснення громадянами своїх трудових прав забезпечується Конституцією і законодавством про працю» – відзначає Н.А. Столяр [9, с.4]. О.В. Смирнов робить висновок про те наскільки сутність юридичних гарантій полягає в організаційно-правових засадах, як забезпечують здійснення суб'єктивних прав, настільки гарантії завжди виражаються в формі правових норм, котрі або сприяють максимальній свободі дій (волевиявленню) суб'єкта по реалізації свого права, або впливають на зобов'язаних осіб шляхом встановлення необхідності виконувати вимоги уповноваженого суб'єкта [10, с.53–54].

На нашу думку, сутність юридичних гарантій полягає не в організаційно-правових засадах, а безпосередньо в охороні, захисті та забезпеченні безперешкодної реалізації прав, свобод та законних інтересів учасників трудових правовідносин. Організаційно-правові засоби складають не сутність юридичних гарантій, а допомагають реалізації останніх. З іншого боку, юридичні гарантії реалізуються не лише за допомогою організаційно-правових засобів, але й соціально-економічних, політичних, ідеологічних та культурних умов, а також юридичних способів, прийомів і форм.

Д.А. Карпенко зазначає: «Якщо виходити з термінологічного значення слова гарантія, то це слово означає забезпечення, в правовому сенсі під гарантіями слід розуміти умови, способи і засоби за допомогою яких забезпечується реальне здійснення наданих громадянам демократичних прав і свобод. Це визначення цілком відноситься і до юридичних гарантій трудових прав працівників» [11, с.6].

Беззаперечно, одним з основних способів забезпечення реалізації трудових прав і свобод суб'єктів трудового права є закріплення в норма права певних обов'язків, адже будь-який обов'язок завжди кореспондується з тим чи іншим правом і призначений допомагати реалізації останнього. «Закріплення в правовій нормі юридичного обов'язку свідчить, що суб'єктивне право отримало певні гарантії для здійснення» [12, с.16]. Я.А. Малихіна стверджує, що юридичні гарантії можуть бути сформульовані у вигляді елементарних прав, що входять у зміст конституційного суб'єктивного права і юридичного обов'язку, або у вигляді самостійних галузевих суб'єктивних прав і юридичних обов'язків, що конкретизують конституційні права й обов'язки громадян у соціально-економічній сфері [13, с.143].

Вчені-трудовики, досліджуючи юридичні гарантії, вказують на те, що ці гарантії закріплюються в нормах права. Однак чи достатньо вказати, що специфіка юридичних гарантій полягає лише в факті їх нормативно-правового закріплення? Вбачається, що ні. Зведення сутності юридичних гарантій трудових прав, свобод та законних інтересів лише до цієї ознаки було б занадто формальним рішенням даного питання. Суттєвим є не лише закріплення гарантій в нормах права, а також і те, що гарантії у багатьох випадках мають негативний характер, тобто тягнуть за собою застосування до порушників тих чи інших трудових прав примусових заходів.

В.В. Єгоров наголошує: «Головне, найсуттєвіше, тобто те, що відображає специфіку юридичних гарантій, проявляється в можливості використання при забезпеченні виконання правових приписів поряд з методами переконання (в трудовому праві це виявляється в тій важливій ролі, яка відводиться засобам морального і матеріального стимулювання) апарату примусу, який спирається на силу закону» [14, с.90]. Саме завдяки апарату примусу більшість прав і свобод працівників набуває ознак реальності та гарантованості.

На думку М.С. Строговича, правові гарантії свободи особистості, прав громадян – це ті встановлені законом, нормами права засоби, способи, якими охороняються і захищаються права громадян, припиняються та усуваються їх порушення, відновлюються порушені права [15, с.180]. Особливо роль державного примусу в забезпеченні прав, свобод та законних інтересів учасників трудових відносин виявляється в процесі застосування заходів юридичної відповідальності до суб'єктів трудового права, які скоїли правопорушення.

Досліджене дозволяє дійти висновку, що гарантії трудових прав, свобод та законних інтересів учасників суспільно-трудова відносин мають розгалужений характер і обумовлюються змістом тієї можливої поведінки суб'єкта трудового права, яка передбачена в цих правах, свободах і законних інтересах. І хоча в трудовому законодавстві слову «гарантія» інколи надається різне значення, сутність його завжди одна – забезпечити безперешкодну реалізацію, охорону й захист трудових прав працівників та інших учасників трудових та тісно пов'язаних з ними відносин.

Можна навести декілька прикладів різного тлумачення терміну «гарантія» в трудовому законодавстві. По-перше, в Кодексі законів про працю України є глави VII та IX «Гарантії і компенсації» і «Гарантії при покладенні на працівників матеріальної відповідальності за шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації». Стосовно значної частини статей цих глав термін «гарантія» застосовується в якості синоніма слів «забезпечення» і «збереження». Наприклад, у ст.121 КЗпП України сказано: «За відрядженими працівниками зберігаються протягом усього часу відрядження місце роботи (посада) і середній заробіток». У статтях 119, 123 йдеться про збереження за працівником середнього заробітку. Відтак, зміст названих статей полягає в тому, що вони зберігають за працівником визначені правомочності в тих випадках, коли він за певних обставин не виконує своїх функціональних юридичних обов'язків.

По-друге, в інших нормах КЗпП України інакше розуміється зміст поняття «гарантії». Так, як впливає із ст.136 роботодавець своїм розпорядженням може зробити утримання із заробітної плати за заподіяну підприємству шкоду без згоди працівника. Якщо ж працівник не згоден з відрахуванням або його розміром, трудовий спір за його заявою розглядається в порядку, передбаченому законодавством. Наведена норма є засобом, що забезпечує здійснення права працівника на заробітну плату, оскільки вона забороняє відрахування без його згоди і ставить утримання з заробітної плати працівника під контроль комісій по трудовим спорам і судів. Аналогічний характер мають статті 128 і 130 Кодексу, що обмежують розмір утримань при кожній виплаті заробітної плати та забороняють покладати на працівника відшкодування збитку, який відноситься до категорії нормального виробничо-господарського ризику, а також за неодержані підприємством, установою, організацією прибутки і за шкоду, заподіяну працівником, що перебував у стані крайньої необхідності. Хоча ці статті і містяться в тих самих главах («Гарантії і компенсації» і «Гарантії при покладенні на працівників матеріальної відповідальності за шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації»), термін «гарантія» тут має інше значення і застосовується вже для позначення не самого забезпечення або збереження права, а тих засобів, за допомогою яких забезпечується його здійснення, тобто в спеціальному (вузькому) значенні слова.

Таким чином, гарантії охорони, захисту та безперешкодної реалізації трудових прав, свобод та законних інтересів працівників складають собою систему, яку в юридичній літературі слушно називають юридичним механізмом забезпечення тих чи інших соціально-правових можливостей. Юридичні гарантії трудових прав працівників – це така система умов, засобів, способів, прийомів та форм, яка покликана охороняти, захищати ці права, забезпечувати їх безперешкодну реалізацію та виконання кореспондуючих останнім обов'язків.

Виходячи з такої постановки питання, усі юридичні гарантії в сфері охорони, захисту й забезпечення прав, свобод та законних інтересів працівників залежно від форми слід поділити на два загальні види: нормативно-правові та організаційно-правові. Нормативно-правові гарантії включають сукупність норм національного права, які встановлюють трудові права працівників та умови, форми, засоби, способи і прийоми їх охорони, захисту й забезпечення. Ці умови, форми, засоби, способи та прийоми складають у сукупності відповідний юридичний механізм безперешкодної реалізації трудових прав працівників. Організаційно-правові гарантії трудових прав працівників охоплюють діяльність профспілок, комісій по трудовим спорам, судів, спеціально уповноважених на нагляд і контроль за дотриманням трудового законодавства органів, а також інших державних органів і громадських організацій, що ставлять собі за мету захист, охорону й забезпечення трудових прав, свобод та законних інтересів учасників суспільно-трудова відносин. Організаційно-правова характеристика цих гарантій полягає в тому, що організаційна діяльність названих інституційних утворень здійснюється лише на підставі і у виконання відповідного законодавства. Залежно від цільової спрямованості ми поділяємо гарантії на наступні види: а) превентивні; б) що сприяють реалізації прав, свобод та законних інтересів працівників; в) відновлюючі, які сприяють відновленню порушених прав працівників; г) відшкодувальні, які забезпечують відшкодування збитку, заподіяного в результаті порушення цих прав, свобод та законних інтересів; д) гарантії-санкції, спрямовані на притягнення до юридичної відповідальності осіб, винних у порушенні трудового законодавства.

ЛІТЕРАТУРА

1. Юридические гарантии конституционных прав и свобод личности в социалистиче-

ском обществе / под ред. Л. Д. Воеводина. – М. : Политиздат, 1987. – 167 с.

2. Іншин М. І. Юридичні гарантії як фактор стабільності та підвищення ефективності службово-трудова діяльності державних службовців / М. І. Іншин // Право України. – 2004. – № 5. – С. 83–87.

3. Заворотченко Т. Система конституційно-правових гарантій прав і свобод людини і громадянина в Україні / Т. Заворотченко // Право України. – 2002. – № 5. – С. 110–116.

4. Князев В. Конституційні гарантії прав, свобод та обов'язків людини і громадянина в Україні / В. Князев // Право України. – 1998. – № 11. – С. 29–31.

5. Кравцова Т. М. Правові гарантії законності державного регулювання підприємницької діяльності / Т. М. Кравцова // Вісник НУВС. – 2003. – Вип. 24. – С. 201–205.

6. Биков О. Внутрішньодержавні нормативно-правові гарантії забезпечення прав та свобод національних меншин в Україні / О. Биков // Право України. – 2000. – № 8. – С. 51–55

7. Недбайло П. Е. Применение советских правовых норм / П. Е. Недбайло. – М. : Юрид. лит., 1960. – 350 с.

8. Уржинский К. П. Гарантии права на труд / К. П. Уржинский. – М. : Юрид. лит., 1984. – 199 с.

9. Столяр Н. А. Гарантии и компенсации / Н. А. Столяр. – Минск : Беларусь, 1977. – 96 с.

10. Проблемы трудового права / кол. авт.: В. И. Смолярчук, Л. Я. Гинцбург, О. В. Смирнов. – М. : Юрид. лит., 1968. – С. 50–77.

11. Карпенко Д. А. Гарантии трудовых прав / Д. А. Карпенко. – К. : Изд-во полит. лит. Украины, 1987. – 87 с.

12. Пиголкин А. С. Правовая норма – регулятор общественных отношений / А. С. Пиголкин // Учение записки ВИЮН. – 1963. – № 17. – С. 14–21.

13. Малихіна Я. А. Підстави для класифікації юридичних гарантій у трудовому праві

Україні / Я. А. Малихіна // Вісник НУВС. – 2003. – № 21. – С. 143–146.

14. Егоров В. В. Право на труд рабочих и служащих: теория и практика / В. В. Егоров. –

М. : Наука, 1986. – 117 с.

15. Строгович М. С. Основные вопросы советской социалистической законности / М. С. Строгович. – М. : Наука, 1966. – 271 с.

Андрій В. М. Юридичні гарантії захисту трудових прав працівників / В. М. Андрій // Форум права. – 2011. – № 4. – С. 15–20 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.nbu.gov.ua/e-journals/FP/2011-4/11avmzpp.pdf>

З'ясовано сутність, особливості та види юридичних гарантій захисту трудових прав працівників. Визначено, що усі юридичні гарантії в сфері охорони, захисту й забезпечення прав, свобод та законних інтересів працівників залежно від форми поділяються на два загальні види: нормативно-правові та організаційно-правові.

Андреев В.М. Юридические гарантии защиты трудовых прав работников

Выяснена сущность, особенности и виды юридических гарантий защиты трудовых прав работников. Определено, что все юридические гарантии в сфере охраны, защиты и обеспечения прав, свобод и законных интересов работников в зависимости от формы делятся на два общих вида: нормативно-правовые и организационно-правовые.

Andrew V.M. Legal Safeguards for the Protection of Migrant Workers' Rights

Nature, characteristics and types of legal guarantees for the protection of migrant workers' rights It was found. That all legal safeguards for the protection, security and the rights, freedoms and legitimate interests of workers depending on the form are divided into two general types: legal, organizational and legal determined.