

УДК 349.2

В.І. ЖУРАВЕЛЬ, канд. юрид. наук, Вищий спеціалізований суд України з розгляду цивільних і кримінальних справ

ПОНЯТТЯ ФОРМ ЗАХИСТУ ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ

Ключові слова: форма, захист, трудові права, працівники

У сучасному постіндустріальному суспільстві кожна держава повинна визначати людину, її права, свободи й інтереси найвищою соціальною цінністю. У нерозривному зв'язку з даним положенням постає нагальна необхідність забезпечувати захист саме трудових прав, які є невід'ємним елементом розвитку цивілізаційних процесів. Актуальність роботи зумовлена тим, що спостерігаючи ситуацію на ринку праці України, можна визначити її нестабільність, що спричиняє масові випадки звільнення працівників з роботи, чисельні випадки недотримання законодавства про оплату праці, недотримання соціальних гарантій при укладенні трудового договору, безпідставне позбавлення права на відпочинок, зловживання роботодавцем своїми правами у конкретних трудових відносинах.

Проблема форм захисту трудових прав є набагато глибшою сьогодні в контексті руху України в напрямку європейської інтеграції. Хаотичність правових положень, що стосуються взагалі здійснення захисту трудових прав осіб призводить до зменшення значення вкладу кожного індивіда у еволюційні процеси розвитку українського суспільства.

Питанню дослідження поняття форм захисту трудових прав працівників приділено увагу в юридичній літературі такими вченими, як Н.Б. Болотіною, В.С. Венедіктовим, О.Є. Герасимовою, Л.П. Грузіною, В.В. Жернаковим, С.І. Запарою, І.В. Лагутнію, В.В. Лазором, Т.Г. Маркіною, П.Д. Пилипенком, О.І. Процевським, Н.М. Хуторян, Г.І. Чанишевою та ін.

Незважаючи на зроблені наукові дослідження, досі досліджуване питання не було

системно розглянуто, що й зумовлює необхідність проведення більш глибокого наукового аналізу поняття форм захисту трудових прав працівників. Звідси, метою статті є розкриття сутності і значення поняття форм захисту трудових прав працівників. Задля досягнення поставленої мети потрібно виконати наступні завдання: з'ясувати сутність поняття форм захисту трудових прав працівників; визначити зміст поняття форм захисту трудових прав працівників.

Поняття «форма» науковцями тлумачиться неоднозначно. Звернувшись до тлумачного словника можемо вказати, що поняття «форма» вживається у кількох значеннях: 1) як обриси, контури, зовнішні межі предмета, що визначають його зовнішній вигляд; 2) шаблон, за допомогою якого чому-небудь надають певних обрисів, якогось вигляду; 3) тип, будова, спосіб організації якого-небудь явища, пов'язаний з його сутністю, змістом [1, с.618]. Форма (від лат. «forma» – зовнішність, устрій) є однією із центральних категорій філософії, яка відображає внутрішній зв'язок і спосіб організації, взаємодії елементів і процесів явища як між собою, так і з зовнішніми умовами [2, с.482, с.772]. Взагалі форми як об'єкт мислення перебували у центрі уваги ще давньогрецьких філософів. Так Платон (427–347 до н.е.) вважав, що форма – це «прообраз», ідеал речі, існуючий незалежно від матеріального буття останньої. Аристотель (384–322 до н.е.) розумів «форму» як внутрішню мету речі. В межах класичної німецької філософії форма, як правило, трактувалася як початок, що привноситься в матеріальний світ ментальним зусиллям [2, с.631].

Однак, визначаючи явище, потрібно відштовхуватися від його сутності, первинної природи, в якій воно себе найбільш повно проявляє. Так, на нашу думку, форму захисту не можна визначати, не враховуючи її юридичної природи, адже саме це поняття, виникаючи у сфері охоронних правовідносин трудового права, виявляє себе лише після порушення конкретного суб'єктивного права, свободи чи законного інтересу. Потрібно також враховувати

комплексність і збірний характер цього поняття, адже форма захисту трудових прав супроводжує чи не кожен інститут трудового права, воно створює правові можливості до реалізації прав, не зважаючи на їх нормативне закріплення чи пріоритетність охорони державою.

Отже, форму захисту трудових прав можна вважати юридичною формою, що у трудовому праві має характерні ознаки та особливості. Так, І.В. Лагутіна визначає форму захисту трудових прав як діяльність уповноважених органів, працівника або його представника (професійної спілки) із захисту трудових прав та законних інтересів, які виявляються у застосуванні передбачених законодавством способів і заходів, спрямованих на припинення і попередження порушень трудового законодавства, поновлення порушених прав і відшкодування заподіяної шкоди [3, с.7]. Ми не можемо повною мірою погодитись із даним визначенням, оскільки автор не враховує того, що і роботодавець (а не його уповноважена особа) може виступати на захист трудових прав, крім цього свої трудові права може захищати і особа, яка має статус безробітного, а не працівника, наприклад, у разі безпідставного звільнення працівника з роботи.

Більш обґрунтованим нам видається визначення форми трудових прав, яке формулює Р.С. Харчук, яка вперше визначила форму захисту трудових прав працівників як комплекс чітко встановлених у законодавстві правових процедур, спрямованих на скасування обмежень реалізації певних трудових прав і/або поновлення порушених з метою їх подальшого належного застосування у сфері праці, що здійснюються компетентними правозастосовними органами і самою уповноваженою особою в рамках правозахисного процесу [4, с.3].

Однак, недоліком цих обох визначень, на нашу думку є те, що вони дуже обмежують коло суб'єктів, що здійснюють захист трудових прав працівників. З метою універсальності визначення для всіх етапів розвитку суспільства необхідно уніфікувати поняття «компетентний орган», «уповноважені особи», «право-

застосовні органи» та інших учасників конкретних правовідносин в групу «суб'єкти захисту».

Аналізуючи позицію В.В. Лазора стосовно поняття «форма захисту», зазначимо, що він розуміє його як внутрішньо узгоджені і врегульовані законом способи захисту трудових прав та законних інтересів [5, с.78]. Таке визначення трактує форму захисту виключно як сукупність способів, не враховуючи засобів захисту та зв'язків між ними, а також мету – захист невизнаних, оспорюваних, порушених прав, свобод і законних інтересів працівників.

Т.О. Несторова під формою захисту розуміє вид юридичної діяльності, в якій протікають охоронні правовідносини у сфері трудового права [6, с.54]. Вважаємо, що таке зауваження досить чітко відображає основне підґрунтя визначення форми захисту трудових прав працівників, але не розкриває його зміст, не характеризує правову природу цього явища. В.В. Жернаков, вважає, що форма захисту – це сукупність способів, які спрямовані на поновлення, встановлення і визнання прав і законних інтересів осіб [7, с.278]. Ми вважаємо, що таке твердження відповідає реаліям сьогодення і тому заслуговує на увагу, але водночас, не охоплює родової приналежності форм захисту до якогось інституту трудового права, не визначає призначення таких способів, а також зв'язків між ними. В.П. Воложанин розуміє під формою захисту трудових прав визначений законом порядок захисту прав та інтересів, здійснюваний тим чи іншим юрисдикційним органом залежно від його природи [8, с.6]. Очевидно, що при розумінні «закон» потрібно застосовувати розширювальне тлумачення, але в літературі передбачено і форму захисту – самозахист, на яку, очевидно, дане визначення не поширюється.

У свою чергу, В.В. Бугаєв розглядає форму захисту прав як комплекс внутрішніх узгоджених організаційних заходів щодо захисту суб'єктивних прав, які відбуваються в рамках єдиного правового режиму [9, с.17]. Водночас таке визначення є загальнотеоретичним і характеризує форму захисту усіх прав, а не

тільки трудових прав працівників, однак його сутнісні ознаки можна покласти в основу галузевого визначення поняття форми захисту трудових прав працівників визначення.

Зазначимо, що вважаємо хибною ту позицію, яка досить поширена серед вчених-правників у сфері трудового права, що форма захисту як діяльність здійснюється юрисдикційними органами. Така діяльність може здійснюватися і поза ними як неюрисдикційна форма захисту і полягати, наприклад, у самозахисті не тільки прав, а й свобод і законних інтересів осіб. Інше питання постає у тому, що неюрисдикційні форми захисту повинні бути чітко визначені в чинному законодавстві про працю України.

Н.М. Погрібна удосконалила визначення форми захисту трудових прав працівників і визначила це поняття як специфічний вид діяльності, що реалізується державними владними компетентними суб'єктами (органи та посадові особи) та (або) працівниками чи іншими особами, уповноваженими представляти їх інтереси, і полягає у вжитті (застосуванні) визначених законодавством засобів (способів, заходів, методів), спрямованих на попередження можливого порушення трудових прав і законних інтересів працівників, припинення вже вчинюваних правопорушень, а також відновлення стану трудових прав, що існував до скоєння протиправних дій, та відшкодування шкоди, заподіяною незаконною поведінкою [10, с.4].

При здійсненні комплексного і всебічного аналізу даних визначень необхідно враховувати суттєву різницю між формами захисту трудових прав працівників як об'єктивним явищем у трудовому праві і способами захисту, основною ознакою яких виступає динамічність. Ми вважаємо, що форма захисту прав працівників у будь-який період розвитку суспільства залишається незмінною – змінюються і переформуються її окремі компоненти, що вступаючи у взаємодію, не змінюють правову природу основного поняття. Наприклад, судова форма захисту трудових прав протягом більше тисячі років залишається незмін-

ною – змінюється лише її інституційна і функціональна характеристики.

Водночас способи захисту прав, передбачені у Цивільному кодексі України від 16.01.2003 р. № 435–IV [11], але про які не йдеться у Кодексі законів про працю України від 10.12.1971 р. № 322–VIII [12] не містять вичерпного переліку і змінюються із виникненням нових, розвитком існуючих та припиненням наразі неактуальних правовідносин.

Хоча деякі науковці, зокрема Р.С. Харчук, і відрізняють форми захисту від способів, зазначаючи, що якщо форми захисту визначають порядок юридичної діяльності із захисту прав та інтересів, то при визначенні поняття способів необхідно виходити і передбачених законом дій, спрямованих на усунення перешкод при здійсненні суб'єктивного права [4, с.17]. Ми дещо не погоджуємося із цією позицією, адже форми не існують без способів захисту. По-суті порядок діяльності – це і є послідовність вчинення певних дій, які не можна штучно відокремлювати як похідне поняття від основного.

Станом на сучасний період законодавством так і не визначено поняття «форма захисту трудових прав працівників». У проекті Трудового кодексу України від 04.12.2007 р. № 1108 [13] ситуація не змінилася і в кодексі так само відсутнє поняття «форма захисту трудових прав працівників», хоча поняттю захисту присвячена належна увага у диспозиціях безлічі статей проекту.

Таке явище має і негативний, і позитивний аспект водночас. Позитивний, на нашу думку, полягає в тому, що галузеве законодавство врахує специфіку правового статусу сторін трудового договору, загалом учасників трудових і пов'язаних з ними правовідносин, заповнить прогалини у законодавстві щодо застосування норм цивільного права за аналогією до трудових правовідносин. Водночас негативний аспект характеризується тим, що при наявності значних дискусій вчених стосовно поняття, як це має місце при характеристиці форм захисту трудових прав працівників, важливо ґрунтовно підійти до визначення, що

займає досить тривалий період часу. Але у зв'язку з адаптацією законодавства України до законодавства Європейського Союзу постає потреба не тільки якісного, а й швидкого врегулювання питань, пов'язаними із правом особи на захист своїх порушених, невизнаних, оспорюваних прав, свобод та законних інтересів.

В даному аспекті вважаємо за доцільне все-таки внести пропозицію по створення окремої глави у проекті Трудового кодексу України, яка буде включати поняття, зміст, форми і способи захисту трудових прав.

В аспекті нашого дослідження необхідним видається співвідношення «захисту трудових прав працівників» та «форм захисту таких прав». Вважаємо необґрунтованими позиції вчених, які «підлаштовують» загальнотеоретичне визначення форми як зовнішнього вияву якогось явища до поняття захисту трудових прав, адже таке механічне компіювання понять призводить до взаємовиключності одного поняття іншим.

З цього приводу Г. Стоякін зазначив, що до поняття захисту відносяться прийняття нормативно-правових актів, у яких закріплені права та обов'язки сторін і які визначають порядок здійснення захисту прав, а також встановлюють діяльність суб'єктів правовідносин щодо реалізації своїх прав [14, с.28]. І дійсно, з такою позицією варто погодитись навіть тому, що призначення форм захисту полягає у створенні всіх правових можливостей для реалізації права працівника на захист. Крім цього, форми захисту повинні передбачати і превентивні заходи по повторному порушенню прав працівника, а поняття «захист» охоплює і профілактику вчинених правопорушень, і поняття «форми захисту».

Водночас, ми не заперечуємо позиції тих авторів, які включають до поняття «форми захисту трудових прав працівників» процедурні заходи і характеризують їх організаційний характер (наприклад, А.П. Вершинін [15, с.142–143]). Хочемо тільки зауважити, що процедурний зміст досліджуваного поняття не зводиться до цих заходів і охоплює ширшу

площину, ніж організаційну сферу. Зокрема, сюди включаються і поновлення прав як компенсаційна особливість форм захисту.

Разом з тим, не погоджуємося із доктринальними позиціями авторів, які розкриваючи захист через охорону або ототожнюючи ці поняття, зводять форми захисту до перерахування заходів відповідного виду форм захисту (Т.Ю. Баришнікова [16, с.53], Ю.Н. Полетаєв [17, с.127]). Аргументом проти таких позицій слугує те, що форми захисту охоплюють не тільки заходи, а й способи і засоби захисту втілені, на нашу думку, в певних юридичних процедурах. Ці юридичні процедури відображають юстиціарну характеристику трудового права як самостійної галузі права.

Також не поділяємо позицію І.В. Лагутіної, яка визначає захист як сукупність юрисдикційних і неюрисдикційних форм захисту трудових прав працівників [3, с.15], адже це занадто звужує поняття «захист».

Крім того, В.І. Щербина, розглядаючи правову природу заходів захисту, зазначає, що фактично йдеться про реалізацію у трудовому праві ідеї розумного, економного та обґрунтованого використання правового примусу [18, с.319]. Автор також зазначає, що заходи захисту за своєю сутністю не є заходами покарання, але якщо вони не застосовуються у відповідних правовідносинах порушується принцип «відплатної справедливості», водночас захист не обумовлюється існуванням включно форм такого захисту [18, с.320].

Вважаємо, що такий принцип порушиться і у разі недотримання вимог форми захисту трудових прав працівників, адже остання включає в себе як елемент застосування заходів захисту. Хоча в науці трудового права висловлювалися і заперечення проти виокремлення заходів захисту як складової форми захисту або взагалі як правовий інститут трудового права. Так, Л.О. Сироватська вважає, що всі санкції, а не частина їх, пов'язані з юридичною відповідальністю, що будь-яке порушення норми права має характер правопорушення і будь-яка санкція пов'язана з позбавленнями і обмеженнями [19, с.18–23]. З

цією позицією навряд чи можна погодитися через не включення заходів захисту до арсеналу примусових заходів у трудовому праві, що становить невід'ємну частину процедур форми захисту. Правильною видається точка зору П.Р. Стависького, який вважає, що у трудовому праві немає відповідальності без вини. Заходи захисту мають яскраво виражену відновну спрямованість і не передбачають ніяких змін в обов'язку або додаткових обтяжень, що властиво заходам відповідальності і тому входять у форми захисту трудових прав [20, с.133].

Водночас, дискусійність положень щодо поняття форми захисту трудових прав працівників зумовлюється фрагментарністю, безсистемністю у використанні засобів і способів захисту, вони розпорошені по всіх главах цього нормативно-правового акту. Цієї логічної помилки не позбувся і проект Трудового кодексу України. Саме тому потрібно, на нашу думку, комплексно досліджувати поняття форма захисту, засоби, заходи і способи захисту.

Водночас при визначенні потрібно враховувати і диференційований підхід, адже згідно з думкою Р.С. Харчук вибір конкретної форми захисту трудових прав працівників залежить від: а) характеру матеріально-правових вимог і предмету захисту; б) особливостей і компетенції органу, яким можуть бути розглянуті дані вимоги; в) специфіки порядку розгляду заяви, акта чи скарги; г) конкретних юридичних і фактичних умов, у яких опинилася людина, чие право було порушено; д) її реальні можливості самостійно захистити своє право [4, с.14].

Узагальнюючи позиції вчених щодо розуміння зазначеного поняття вкажемо, що існує декілька значень форми захисту трудових прав працівників: 1) як виду охоронних правовідносин в трудовому праві; 2) як інституту цивільних процесуальних правовідносин; 3) як юридична діяльність суб'єктів по поновленню, встановленню і визнанню прав, свобод і законних інтересів працівників; 4) як сукупність способів та/або засобів, заходів, що мають на меті захист порушених, не-

знаних, оспорюваних прав, свобод та законних інтересів працівників; 5) як система юридичних процедур, що створюють юридичні можливості поновлення, встановлення та визнання прав.

На основі вищевикладеного можна сформулювати власне визначення. Тож, форма захисту трудових прав працівників – це встановлений законодавством, комплекс способів, засобів і заходів організаційного і функціонального характеру, що втілені в юридичних процедурах, які здійснюються відповідними суб'єктами і спрямовані на захист порушених, невизнаних і оспорюваних прав працівників як суб'єктів трудових правовідносин.

Таким чином, поняття форм захисту трудових прав працівників є доволі дискусійним у чинному законодавстві і підлягає розширювальному тлумаченню. Ми відстоюємо ту позицію, що форма захисту не зводиться лише до певного порядку діяльності – її сфера набагато ширша і охоплює не лише організаційні елементи в трудових правовідносинах. Якщо називати форму захисту лише порядком діяльності, то фактично відносини, які в даному випадку виникнуть будуть не трудовими, а пов'язаними з ними. Таке змішування понять недопустимо – необхідно вирізняти, в яких ситуаціях форма захисту є лише порядком діяльності, а в яких – і законним способом захисту, й інститутом цивільних процесуальних правовідносин, одночасно засобом, заходом і способом захисту трудових прав працівників, як сукупність юридичних процедур.

Для того, щоб будь-яка форма захисту функціонувала в суспільстві, потрібно, щоб воно виробило ряд необхідних умов, таких як встановлення високого рівня умов праці, державних і суспільних гарантій трудових прав працівників, відповідальності за їх порушення. Це все повинно бути сформовано як додержання трудових прав, свобод і законних інтересів працівників, попередження і профілактика їх порушень, реальним поновленням незаконно порушених прав і встановлення трудовим законодавством та діями відповідних органів та посадових осіб ефективною від-

повідальності роботодавців за порушення трудових прав працівників.

Тож, на нашу думку, доцільно закріпити поняття «форми захисту трудових прав працівників» у проекті Трудового кодексу України у складі розділу «Захист трудових прав працівників і роботодавців». При такому закріпленні необхідно зважити на всі ризики можливих звернень до Європейського суду з прав людини, наслідки нехтування окремими квазіформами захисту при законодавчому закріпленні, наслідками виникнення колізій з іншими положеннями законодавства про працю.

ЛІТЕРАТУРА

1. Словник української мови : в 11 т. Т. 10 / за ред. І. К. Білодіда, А. А. Бурячок та ін. – К. : Наук. думка, 1977. – 659 с.
2. Історія філософії : словник / [В. І. Ярошевець та ін.] ; за заг. ред. В. І. Ярошовця ; [редкол. : В. І. Ярошевець, Г. Є. Аляєв, А. В. Толстоухов та ін.]. – 2-ге вид., переробл. – К. : Знання України, 2012. – 1087 с.
3. Лагутіна І. В. Форми захисту трудових прав працівників : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 / І. В. Лагутіна. – О., 2007. – 19 с.
4. Харчук Р. С. Розвиток форм захисту трудових прав працівників за умов формування ринкових відносин в Україні : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 / Р. С. Харчук. – Л., 2011. – 21 с.
5. Лазор В. В. Проблеми правового регулювання трудових спорів і конфліктів за умов формування ринкових відносин в Україні: дис. ... доктора юрид. наук : 12.00.05 / Лазор В. В. ; Східноукр. нац. ун-т ім. В. Даля. – Луганськ, 2005. – 448 с.
6. Нестерова Т. А. Защита трудовых прав в России: юридическая сущность и приоритетная роль государственных органов: дис. ... доктора юрид. наук : 12.00.05 / Нестерова Т. А. – Пермь, 2005. – 511 с.
7. Жернаков В. В. Теоретичні і практичні питання інституту захисту прав людини у сфері праці / В. В. Жернаков // Держава і право : зб. наук. праць. – Юридичні і політичні науки. – 2008. – Вип. 32. – С. 276–280.
8. Воложанин В. П. Несудебные формы разрешения гражданско-правовых споров / В. П. Воложанин. – Свердловск : Средне-Урал. книжн. изд-во, 1974. – 202 с.
9. Бугаев В. В. К понятию механизма защиты субъективных прав / В. В. Бугаев // Субъективное право : проблемы осуществления и защиты. – Владивосток : Изд-во Дальневост. ун-та, 1989. – С. 15–18.
10. Погрібна Н. М. Право на страйк як форма захисту трудових прав : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення» / Н. М. Погрібна. – Л., 2012. – 21 с.
11. Цивільний кодекс України : від 16.01.2003 р., № 435–IV // ВВР України. – 2002. – № 40. – Ст. 356.
12. Кодекс законів про працю України : від 10.12.1971 р., № 322–VIII // ВВР УРСР. – 1971. – Дод. до № 50.
13. Трудовий кодекс України : від 04.12.2007 р., №1108 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.rada.gov.ua>.
14. Стоякин Г. Я. Понятие защиты гражданских прав / Г. Я. Стоякин // Ученые труды Свердловск. юрид. ин-та. – 1973. – Вып. 27. – С. 27–39.
15. Вершинин А. П. Меры защиты субъективных прав по гражданскому законодательству / А. П. Вершинин // Проблемы совершенствования законодательства о защите субъективных гражданских прав : сб. науч. тр. – Ярославль, 1988. – С. 141–150.
16. Барышникова Т. Ю. Формы и способы защиты трудовых прав и охраняемых законом интересов в российском трудовом праве: дис. ... кандидата юрид. наук : 12.00.05 / Барышникова Татьяна Юрьевна. – Ярославль, 2005. – 235 с.
17. Полетаев Ю. Н. Правопорядок и ответственность в трудовом праве : учеб. пособие / Ю. Н. Полетаев. – М., 2004. – 184 с.
18. Юридична відповідальність та інші примусові заходи у трудовому праві : навч.

посіб. / М. І. Іншин, В. І. Щербина, І. М. Ваганова. – Х. : Золота миля, 2012. – 495 с.

19. Сыроватская Л. А. Ответственность по советскому трудовому праву / Л. А. Сыроватская. – М. : Юрид. лит., 1974. – 184 с.

20. Стависский П. Р. Мер защиты и ответственности в советском трудовом праве / П. Р. Стависский // Советское государство и право. – 1979. – № 7. – С. 129–133.

Журавель В. І. Поняття форм захисту трудових прав працівників / В. І. Журавель // Форум права. – 2013. – № 3. – С. 219–225 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/FP_index.htm_2013_3_38.pdf

Розкрито зміст та сутність форм захисту трудових прав працівників. Проаналізовано різні позиції вчених з приводу зазначеного питання, надано авторське визначення.

Журавель В.И. Понятие форм защиты трудовых прав работников

Раскрыты содержание и сущность форм защиты трудовых прав работников. Проанализированы различные позиции ученых по указанному вопросу, представлены авторское определение.

Zhuravel V.I. The Concept of Forms of Labor Rights Protection

The article reveals content and nature of forms of labor rights protection. Analyzes different scientist positions on this issue, gives copyright definition.

Форум права Форум пра