

УДК 349.2

**Попов С. В.,**  
професор кафедри цивільно-правових дисциплін  
Навчально-наукового інституту права та безпеки  
Дніпропетровського державного університету  
внутрішніх справ,  
доктор юридичних наук, доцент

## **СУЧАСНІ ПРОБЛЕМИ РЕАЛІЗАЦІЇ ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ В УКРАЇНІ**

*В статті окреслено основні трудові права працівників, визначено способи та суб'єкти їх реалізації. На прикладі права на працю та права на безпечні і здорові умови праці визначено проблеми їх реалізації та можливі шляхи вирішення.*

*Ключові слова: трудові права, право на працю, реалізація трудових прав, дотримання трудових прав, відповідальність роботодавця.*

*В статье обозначены основные трудовые права работников, определены способы и субъекты их реализации. На примере права на труд и права на безопасные и здоровые условия труда определены проблемы в реализации и возможные пути их решения.*

*Ключевые слова: трудовые права, право на труд, реализация трудовых прав, соблюдения трудовых прав, ответственность работодателя.*

*The article outlines the basic labor rights of employees, agents and identified ways to implement them. For example, the right to work and the right to safe and healthy working conditions for their implementation identified problems and possible solutions.*

*Key words: labor rights, the right to work, the realization of human rights, respect for labor rights and responsibilities of the employer.*

На сучасному етапі розвитку України проблема збереження трудових відносин та додержання роботодавцем законних прав та свобод працівника є однією з найбільш поширених. Порушення відбуваються на всіх етапах процесу реалізації права на працю – від прийняття на роботу до звільнення. Чинним законодавством хоч і передбачено наявність значної кількості прав працюючих, але є причини, що спричиняють неефективність таких норм та їх недієвість.

Питання реалізації прав працівників досить жваво обговорюється вченими. Значні результати досягнуто в теорії трудового права, але, на жаль, ситуація на практиці залишається незмінною. Серед науковців, що здійснювали дослідження заявленої проблематики можна назвати наступних: Андріїв В. М., Вавженчук С.Я., Венедіктов В.С., Дмитренко Ю.П., Журавель

В.І., Коваленко О.О., Коляда Т.А., Мельничук Н.О., Олійник О.М., Пиж Н.М., Хуторян Н.М., Чудовський В.І., Щербина В.І., Юхимюк О. та ін.

Метою статті є визначення основних проблем реалізації трудових прав працівників шляхом аналізу сучасного трудового законодавства та новітніх досягнень правової науки.

Перш за все, слід відмітити, що сучасний стан українського трудового права пов'язаний не лише з рівнем розвитку законодавства про працю, з практичною реалізацією положень законодавства про працю, а й з тим, наскільки практика трудових відносин відповідає чинному законодавству та навпаки. Норми чинного трудового законодавства складні та неоднорідні. Його основою залишається КЗпП, прийнятий ще у 1971 р., в іншому суспільстві та в інших історичних умовах. І хоча в Кодекс внесено багато змін та доповнень, сама його структура та багато положень значно застаріли (наприклад, зміст статей 1, 24 та ін.). Багато його положень суперечать нинішнім життєвим ситуаціям та фактично втратили юридичну силу [1, с. 31].

На даний час основні трудові права людини і громадянина закріплено в міжнародних нормативно-правових актах, основні з яких ратифіковані Україною. На національному рівні Конституцією України та Кодексом законів про працю України встановлено значний перелік основних трудових прав, зокрема: на працю, на здорові і безпечні умови праці, на об'єднання в професійні спілки та на вирішення колективних трудових конфліктів (спорів) у встановленому законом порядку, на участь в управлінні підприємством, установою, організацією, на матеріальне забезпечення в порядку соціального страхування в старості, а також у разі хвороби, повної або часткової втрати працездатності, на матеріальну допомогу в разі безробіття, право звернення до суду для вирішення трудових спорів незалежно від характеру виконуваної роботи або займаної посади, крім випадків, передбачених законодавством, та інші права, встановлені законодавством [2]. Крім зазначених прав, іншими нормативно-правовими актами передбачено й інші права, що можна визначити як загальні для всіх працюючих, так і спеціальні, що передбачені для окремих робіт, професій, віку працівника, статі, сімейного положення, соціального становища та інших ознак. Слід відмітити, що Проектом Трудового кодексу України дещо удосконалено та доповнено вищезазначений перелік, який налічує близько 22 основних трудових прав працівників [3]. Загалом, Проект принципово не змінює підхід до визначення трудових прав працюючих, але завдяки такій їх систематизації, сприяє більш чіткому їх розумінню.

С.Я. Вавженчук визначає трудові права як елемент трудових правовідносин суб'єктивними правами суб'єктів трудових правовідносин. Разом із тим вказує автор, що трудові права в трудових правовідносинах знаходять свою реалізацію та застосування, в той час як деякі трудові

права(зокрема, право на працю) може не бути реалізованим конкретною особою, але все рівно їй належати. Отже, трудові права є не тільки правами в суб'єктивному смислі, але й в об'єктивному, оскільки є системою норм, що закріплені в законодавстві. Такі норми містять певні законодавчо визначені можливості для людей [4, с. 91]. При цьому, реалізація трудових прав працівника відбувається всіма суб'єктами трудового права. В першу чергу, працівник реалізує свої права шляхом пред'явлення певних вимог до роботодавця в усній формі, в формі письмових заяв, як то про надання відпусток чи виплат, компенсацій; звертається до органів громадського контролю, органів державної влади, до суду щодо захисту своїх порушених прав; та в першу чергу, знанням своїх законних прав та обов'язків роботодавця. Однак найбільша роль, на нашу думку, в реалізації трудових прав працівника належить все ж таки роботодавцю, як такому, що має найбільшу кількість обов'язків перед останнім та безпосередньо впливає на реалізації цих прав. Тож роль роботодавця в реалізації прав працівника полягає у виконанні своїх обов'язків, вимог законодавства та законних вимог працюючих.

Реалізація трудових прав працівників неможлива без належного правового регулювання, нагляду та контролю за дотриманням трудового законодавства роботодавцем. Таким чином, наступним суб'єктом, що забезпечує реалізацію прав працівника є держава та органи громадського контролю, які діють у передбаченому законом порядку, контролюють виконання обов'язків роботодавця та притягують його до відповідальності за порушення законодавства. На думку В.М. Андріїва, саме завдяки апарату примусу більшість прав і свобод працівників набуває ознак реальності та гарантованості. 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 [5, с. 17].

Значна роль в забезпеченні трудових прав працівників належить державі, яка через свої механізми регулює перелік прав, визначає обов'язки роботодавця, його відповідальність за порушення прав працюючих, форми та методи нагляду і контролю. Романова А.А. стверджує, що забезпечення прав і свобод людини та громадянина доцільно розглядати через систему та зазначає, що вона включає в себе: а) інституційне забезпечення; б) правове забезпечення; в) організаційне забезпечення; г) ресурсне забезпечення [6, с. 602]. На жаль, при наявності великої кількості правостановлюючих норм, держава не може в повній мірі гарантувати, що всі конституційні трудові права працівників будуть дотримано та збережено.

Як вже було зазначено вище, одним із основних трудових прав є право на працю, що реалізується шляхом укладання трудового договору. Дуже часто роботодавці порушують право на працю громадянина незаконною

відмовою у прийнятті на роботу. Чинний КЗпП України захищає право на працю наданням певного кола гарантій: забороняється необґрунтована відмова від прийому на роботу; не допускається пряме або непряме обмеження прав чи встановлення прямих або непрямих переваг при укладенні, зміні та припиненні трудового договору залежно від походження, соціального і майнового стану, расової та національної приналежності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, членства у професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, роду і характеру занять, місця проживання [2]. Часто ці вимоги нехтуються роботодавцями, адже проконтролювати їх виконання майже неможливо, довести в судовому порядку незаконність відмови у прийнятті на роботу також важко.

Щодо обґрунтованої чи необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу, відмітимо, що у законодавстві не міститься чіткого визначення цих термінів. Слушною з цього приводу є думка Ю.П. Дмитренка, який надає наступний перелік підстав, коли роботодавець може обґрунтовано відмовити в прийнятті на роботу: відсутність вакантних місць; недостатність або відсутність належної кваліфікації у працівника, який поступає на роботу; обмеження, встановлені законодавством щодо прийому на роботу (вік, важкі та шкідливі умови праці (неповнолітні, жінки), заборона в судовому порядку займати певні посади, робота близьких родичів (крім педагогічної, медичної діяльності тощо), стан здоров'я та ін.); обмеження за медичними показниками (коли за станом здоров'я працівник не може виконувати певну роботу). Практично у більшості інших випадків відмова вважатиметься порушенням законодавства [1, с. 212].

Також, одним із найбільш важливих трудових прав працівника є конституційне право на безпечні та здорові умови праці, реалізація якого на сьогоднішній день залишається на низькому рівні, про що свідчить рівень травматизму на виробництві в Україні, який є одним з найвищих у Європі [7, с. 201]. Реалізація права на безпечні та здорові умови праці – це комплекс заходів, що спрямовані на збереження здоров'я працівника під час виконання його трудових обов'язків. Право на безпечні та здорові умови праці передбачає цілий комплекс прав, що мають працівники в цій сфері. Відповідно до Закону України «Про охорону праці», працівник має наступні права, що забезпечують безпечні та здорові умови праці: право володіти інформацією про умови праці при укладенні трудового договору; відмовитися від дорученої роботи, якщо створилася виробнича ситуація, небезпечна для життя чи здоров'я людей; розірвати трудовий договір за власним бажанням, якщо роботодавець не виконує законодавства про охорону праці; на пільги і компенсації за важкі та шкідливі умови праці [8].

Право на безпечні та здорові умови праці забезпечується роботодавцем, державою, громадськими організаціями. І якщо держава має обмежений вплив на роботодавця – заходи нагляду та контролю проводяться у

встановлені періоди, то органи громадського контролю в сучасних умовах покликані постійно контролювати стан виконання роботодавцем вимог щодо охорони праці на робочому місці працівника. На сьогоднішній день той факт, що громадський контроль набув статусу формального майже не заперечується.

В.І. Чудовський слушно зазначає, що на жаль, громадський контроль професійних спілок за додержанням законодавства в аспекті забезпечення належних, безпечних і здорових умов праці в теперішніх умовах існування втрачає свою фактичну актуальність. Пов'язано це з поступовим заповненням приватним сектором економіки більшості ланок ринку праці; перетворенням колишніх державних підприємств в господарські товариства; недоотриманням фінансування установ і організацій, що змушує їх скорочувати чисельність штату працівників, здаючи вивільнені приміщення в оренду; перетворенням роботодавця-держави на роботодавця-приватного підприємця. Зазначене не могло негативно не вплинути на існуюче соціально-політичне становище професійних спілок – з рушійної сили, вони перетворилися на звичайні громадські організації, які «на аркуші» отримали чисельні повноваження, але фактично не мають ніякої влади [9, с. 808]. На відміну від В.І. Чудовського, Т.А. Коляда вбачає причину високих показників травматизму на виробництві небажанням власників інвестувати кошти у сферу охорони праці [7, с. 202]. Цілком можемо погодитися із автором, адже на сьогоднішній день законодавство не містить надійного механізму примусу роботодавця для виконання його обов'язків та належного забезпечення прав робітників.

Таким чином, на прикладі реалізації основних трудових прав працівника констатуємо, що проблеми виникають зі схожих причин. Одним із основних способів реалізації трудових прав працівника є дотримання норм законодавства всіма суб'єктами трудових правовідносин. О. Юхимюк з цього приводу слушно зазначає, що дотримання норм права формується під впливом різних чинників. Необхідною, хоча й недостатньою умовою дотримання норми права певним суб'єктом є те, щоб суб'єкт знав про дію та зміст цієї норми. Мотивацією дотримання правової норми особою, яка про неї дізналася, може бути страх перед санкцією, що загрожує за її порушення, схвалення змісту норми на основі визнаної суб'єктом системи цінностей чи те, що дотримання цих норм стало для суб'єкта звичкою. Якщо до дотримання правових норм суб'єкт схиляється через страх перед санкцією, незважаючи на те, чи стосується вона матеріальних інтересів особи, чи особистих, ідеться про «мотивацію інтересу». Водночас «мотивація без інтересу» ґрунтується на інших мотивах, ніж побоювання перед заходами покарання. Така мотивація має місце тоді, коли адресат норми сприймає її як слушну, вважаючи, що її потрібно дотримуватися незалежно від санкцій, що загрожують за порушення цієї норми. Інколи до «мотивації без інтересу»

відносять також мотивацію, яка полягає в тому, що адресат норми рахується у випадку її порушення із можливістю осуду зі сторони членів суспільства, що може бути особливо дошкульно для його престижу [10, с. 34].

Щодо «мотивації без інтересу», то це є одним із пріоритетних напрямків для врегулювання багатьох проблем трудових правовідносин в умовах розвитку ринкової економіки. Роботодавець створює всі належні умови для реалізації трудових прав працівників – дотримується законодавства, забезпечує гідну оплату праці, надає всі пільги та соціальні гарантії з метою отримання якнайкращого іміджу для залучення найбільш кваліфікованих співробітників, та, в подальшому отриманні більших прибутків. Така мотивація більш характерна для підприємств недержавної форми власності та більш великих підприємств, або підприємств з іноземними інвестиціями, але, на жаль не досить поширена в Україні.

Тож, на підставі вищезазначеного, можна зробити висновок, що реалізація трудових прав працівників включає в себе комплекс заходів та дій усіх суб'єктів трудових правовідносин. Ключовим моментом в реалізації трудових прав працівників є дотримання своїх обов'язків роботодавцем. На сьогоднішній день, однією з основних проблем в реалізації трудових прав є їх порушення з боку роботодавця, недостатнє державне регулювання та контроль за реалізацією роботодавцями прав працюючих, незначна відповідальність за порушення трудового законодавства, невідповідність законодавства умовам сучасності, його недієвість.

#### Список використаних джерел:

1. Трудове право України: підручник / Ю.П.Дмитренко. – К.: Юрінком Інтер, 2009. – 624 с.
2. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII // Відомості Верховної Ради України. – 1971. – Додаток до № 50. – Ст. 375.
3. Проект Трудового кодексу України від 22.04.2013 № 2902. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=46746](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=46746).
4. Вавженчук С. Я. Сутність поняття «конституційні трудові права» / С. Я. Вавженчук // Форум права. – 2009. – № 3. – С. 89–93.
5. Андріїв В.М. Юридичні гарантії захисту трудових прав працівників / В.М. Андріїв // Форум права. – 2011. – № 4. – С. 15–20.
6. Романова А.А. Система забезпечення прав і свобод людини та громадянина в Україні / А.А.Романова // Форум права. – 2012. – № 2. – С. 599-602.
7. Коляда Т.А. Концепція гідної праці у трудовому праві України / Т.А. Коляда // Форум права. – 2010. – № 3. – С. 201–205.
8. Про охорону праці: Закон України від 14.10.1992 № 2694-XII // Відомості Верховної Ради України. – 1992. – № 49. – Ст. 668.

9. Чудовський В.І. Громадський контроль за додержанням законодавства по забезпеченню належних, безпечних і здорових умов праці / В.І. Чудовський // Форум права. – 2011. – № 4. – С. 807–812.
10. Юхимюк О. Дотримання як форма безпосередньої реалізації норм права / О. Юхимюк // Історико-правовий часопис. – 2013. – № 1. – С. 32-35.

УДК 349.2

**Селезень С. В.,**  
кандидат юридичних наук, доцент,  
Харківський національний  
автомобільно-дорожній університет

### **ДОДАТКОВІ УМОВИ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ РОБОТОДАВЦЯ ЗА ЗАПОДІЯНУ МОРАЛЬНУ ШКОДУ ПРАЦІВНИКУ В ТРУДОВОМУ ПРАВІ УКРАЇНИ**

*Стаття присвячена вивченню додаткових умов настання відповідальності роботодавця за заподіяну моральну шкоду працівнику. Особлива увага приділяється аналізу такої додаткової умови, як наявність трудо-правових відносин між заподіювачем шкоди і працівником, особливо в тих умовах, коли на сучасному українському ринку праці існує великий відсоток працівників, які працюють в позадоговірному порядку («неоформлені працівники»).*

*Ключові слова: дисципліна праці, забезпечення дисципліни праці, організаційні заходи, трудові права, трудові правовідносини.*

*Статья посвящена изучению дополнительных условий наступления ответственности работодателя за причиненный моральный вред работнику. Особое внимание уделяется анализу такой дополнительного условия, как наличие трудо-правовых отношений между причинителем вреда и работником, особенно в тех условиях, когда на современном украинском рынке труда существует большой процент работников, работающих во внедоговорных порядке («неоформленные работники»).*

*Ключевые слова: дисциплина труда, обеспечения дисциплины труда, организационные мероприятия, трудовые права, трудовые правоотношения.*

*This article is devoted to the study of additional conditions of liability of the employer for moral damages to the employee. Special attention is paid to the analysis of such additional conditions as the availability of labor-law relations between the tortfeasor and the employee, especially in those circumstances where*