

ТРУДОВЕ ПРАВО ТА ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

ЗОЛОТУХІНА Л. О.,
кандидат юридичних наук,
доцент кафедри
цивільно-правових дисциплін
(Дніпропетровський державний
університет внутрішніх справ)

УДК 349.2

ЩОДО ФОРМ ЗАХИСТУ ІНТЕРЕСІВ СТОРІН ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН

Стаття присвячена поняттю й формам захисту інтересів сторін трудових правовідносин. У більшості випадків, коли мова йде про захист учасників трудових правовідносин, згадуються їхні права, тоді як інтересам не приділяється належної уваги. Проте саме завдяки задоволенню інтересів поряд із гарантуванням забезпечення прав можна говорити про реалізацію учасниками трудових правовідносин своїх потреб.

Ключові слова: працівник, роботодавець, права, законні інтереси, форми і способи захисту.

Статья посвящена понятию и формам защиты интересов сторон трудовых правоотношений. В большинстве случаев, когда речь идет о защите участников трудовых правоотношений, упоминаются их права, тогда как интересам не уделяется должного внимания. Однако именно благодаря удовлетворению интересов наряду с обеспечением прав можно говорить о реализации участниками трудовых правоотношений своих потребностей.

Ключевые слова: работник, работодатель, права, законные интересы, формы и способы защиты.

This article focuses on the concept and forms of protection of interests of labor relations. In most cases, when it comes to protecting members of the employment relationship, it mainly refers to their rights, while interests are not neglected. However, thanks to the interests, along with guaranteeing the rights can tell the participants about the implementation of labor relations their needs.

Key words: employee, employer, rights and legitimate interests, forms and methods of protection.

Вступ. У трудовому законодавстві термін «інтереси» вживається разом із терміном «суб'єктивні права». Поєднання таких категорій, як «захист прав і законних інтересів», стало звичним для багатьох нормативно-правових актів. Своєчасне виявлення й узгодження інтересів працівника та роботодавця зумовлює можливість удосконалення трудового законодавства. Тому є необхідність дослідження форм захисту інтересів зазначених суб'єктів.

Постановка завдання. Метою статті є виокремлення й дослідження різних форм захисту інтересів сторін трудових правовідносин.

Результати дослідження. Захист суб'єктивних прав і законних інтересів нерозривно пов'язаний із суб'єктом його здійснення. Разом із тим вибір такого суб'єкта й відповідної



форми захисту залежить від природи суб'єктивних прав і законних інтересів, які підлягають захисту.

Варто звернути увагу, що, на відміну від суб'єктивних прав, законним інтересам не протистоїть конкретний юридичний обов'язок суб'єкта діяти певним чином. Оскільки законний інтерес являє собою тільки правову дозволеність, у більшості випадків він не знаходить чіткого і конкретного закріплення в нормах об'єктивного права, а забезпечується тільки його загальним змістом, принципами та соціально-правовою спрямованістю. Звідси випливають відмінності в юридичній гарантованості законодавцем реалізації захисту законних інтересів і суб'єктивних прав.

Безсумнівно, правильно сприйняті з погляду суспільства інтереси громадян завжди законні, однак вони не завжди так гарантовані державою, як суб'єктивні права. О.Ф. Скакун пише, що законний інтерес має слабку міру матеріальної забезпеченості, найменшу міру гарантованості, реалізується тільки тоді, коли для цього фактично створюються умови [1, с. 576]. Непідкріплення законних інтересів конкретним правовим обов'язком визначає ту обставину, що вони не можуть бути забезпечені й захищені так само, як суб'єктивні права. Загальні засади законодавства гарантують реалізацію законних інтересів переважно у формі сприяння у їх здійсненні. Отже, не для всіх законних інтересів законодавець закріплює необхідні умови їх реалізації.

Законодавче закріплення законного інтересу дає змогу зробити висновок про визнання цієї категорії як самостійного юридичного засобу, що вимагає ефективного захисту.

Як гарантії законних інтересів А.В. Малько виділяє економічні, політичні, соціальні та ідеологічні заходи їх забезпечення [2, с. 122]. Однак, як справедливо зауважує В.В. Субочев, здійснення законних інтересів не можуть гарантувати економічні, соціальні, політичні й ідеологічні чинники, вони певною мірою впливають на законні інтереси, опосередковують їх існування [3, с. 413]. Зазначені фактори стосовно трудового права визначають наявність самих законних інтересів, зумовлюють збалансованість інтересів працівників і роботодавців, здійснюючи на суб'єктів трудового права як стимулюючий, так і обмежуючий вплив.

Видаючи норми права, законодавець надає можливість працівникам і роботодавцям реалізувати законні інтереси чи здійснити суб'єктивні права.

Законний інтерес, з одного боку, являє собою закріплену в праві юридичну можливість, а з іншого – спрямований на задоволення суб'єктами трудового права власних інтересів, які не суперечать державним. Розглядаючи законний інтерес як юридичну можливість, яка закріплена в праві, можна дійти висновку, що при реалізації норми Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України), яка надає не суб'єктивне право, а законний інтерес, працівник або роботодавець набуває певні права, захист яких передбачений законом.

Так, наприклад, у ч. 2 ст. 84 КЗпП України вказано, що за сімейними обставинами та з інших причин працівникові може надаватись відпустка без збереження заробітної плати. Оскільки в роботодавця відсутній обов'язок надати працівникові відпустку без збереження заробітної плати, то ця норма спрямована на реалізацію працівником свого законного інтересу за згодою роботодавця. Однак, якщо роботодавець погодиться надати працівникові таку відпустку й підпише заяву, у працівника в цьому випадку виникне право на відпустку без збереження заробітної плати. Відсутність працівника на роботі в ці дні не може бути підставою для його звільнення в тому випадку, якщо роботодавець передумає.

Отже, реалізація законного інтересу зумовлена можливістю захисту кореспондуючого здійсненому законному інтересу суб'єктивного права.

Треба погодитись із твердженням, що можливість звертатися за захистом у випадку порушення не тільки прав, а й законних інтересів – гарантія, яка забезпечує здійснення останніх. Відповідно, сама природа законного інтересу, закріпленого в нормах трудового права, виключає для працівника можливість вимагати від роботодавця задоволення своїх соціально-трудова потреб. Водночас, реалізуючи свій законний інтерес за погодженням із роботодавцем, працівник набуває прав, які підлягають захисту відповідно до чинного законодавства.



Розглядаючи законний інтерес з погляду задоволення суб'єктами трудового права своїх інтересів, можна дійти такого. Метою здійснення суб'єктивного права є задоволення інтересу. Іншими словами, задоволення інтересу є результатом реалізації суб'єктивного права. Законні інтереси реалізуються за активної поведінки суб'єкта. Тільки за допомогою права відбувається задоволення інтересу. Без наданої законодавцем можливості задовольнити інтерес і без будь-яких дій законний інтерес не буде реалізований.

Законний інтерес підштовхує суб'єктів трудового права скористатись правом на захист. Отже, законний інтерес спонукає працівника звернутися, наприклад, до суду за захистом порушеного права або відмовитись від такого захисту.

Оскільки сутність будь-якого явища визначається не тільки його змістом, а й формою, то від форми захисту трудових прав чи законних інтересів залежить вибір способу захисту. Видається необхідним докладніше зупинитися на понятті «форма захисту» суб'єктивних прав і законних інтересів. У теорії склалося кілька підходів до визначення цього поняття. Варто зазначити, що ті вчені, які говорять про форму захисту, передбачають захист лише суб'єктивних прав і не враховують при цьому законні інтереси, істотно звужуючи поняття форми захисту.

Такі вчені, як М.В. Лушнікова й А.В. Лушніков, визначають форму захисту як порядок юридичної діяльності [4, с. 749]. Р.С. Харчук під формою захисту розуміє комплекс внутрішньо узгоджених і врегульованих законом заходів щодо захисту трудових прав і законних інтересів [5, с. 1074]. В.В. Жернаков уважає, що форма захисту – це сукупність способів, які спрямовані на поновлення, установлення й визнання прав і законних інтересів осіб [6, с. 278].

Отже, згідно з думкою перерахованих учених, під формою захисту необхідно розуміти певний порядок захисту прав і законних інтересів, здійснюваний тим чи іншим юридичним органом залежно від його природи.

Убачається, що визначення форми захисту прав та інтересів як порядку, процедури захисту є обґрунтованим. Оскільки з позиції філософії форма – спосіб вираження й існування змісту, то поняття форми захисту прав та інтересів необхідно давати виходячи з категорії «захист прав та інтересів». Звідси, якщо сутністю захисту є діяльність щодо застосування передбачених законом правових засобів, то формою захисту є той порядок, у якому здійснюється ця діяльність.

Поширеним є поділ на юрисдикційну й неюрисдикційну форми захисту прав і законних інтересів, тобто залежно від змісту діяльності суб'єктів захисту [7, с. 1073].

Юрисдикційна форма захисту передбачає здійснення захисту прав і законних інтересів за допомогою органу, наділеного владними повноваженнями відносно сторін спору, або громадської організації, яка, відповідно до законодавства, реалізує право на захист. У межах цієї форми захисту виділяють адміністративну, судову й суспільну форму захисту.

Неюрисдикційна форма захисту являє собою захист самими уповноваженими особами прав та інтересів без звернення до компетентних органів шляхом проведення переговорів. До неї належать самозахист, добровільне дотримання й соціальне партнерство [5, с. 1074].

Т.Ю. Баришнікова, виходячи зі специфіки змісту законного інтересу як пріоритетної форми захисту, виділяє соціально-партнерську форму [8, с. 85]. У межах цієї форми захисту для врегулювання розбіжностей між працівниками та роботодавцями на паритетній основі із представників сторін спору створюється орган, що функціонує на принципах соціального партнерства.

Стосовно законних інтересів видається доцільним використовувати класифікацію форм захисту на державні й недержавні залежно від порядку формування та змісту діяльності. До державного захисту варто зарахувати адміністративну й судову форми захисту прав і законних інтересів; у межах недержавної – виділити самозахист і громадську форми захисту.

І.В. Лагутіна визначає форму захисту трудових прав як діяльність уповноважених органів, працівника або його представника (професійної спілки) із захисту трудових прав і



законних інтересів, яка виявляється в застосуванні передбачених законодавством способів і заходів, спрямованих на припинення й запобігання порушенням трудового законодавства, поновлення порушених прав і відшкодування заподіяної шкоди [9, с. 7].

Звідси виникає необхідність розмежувати поняття «форма захисту», «спосіб захисту», «міра захисту», «засіб захисту». Т.Ю. Барішнікова, М.В. Лушнікова й А.М. Лушніков під способами захисту розуміють конкретні дії, спрямовані на захист порушених суб'єктивних прав і визнання законних інтересів [8, с. 85; 4, с. 750].

Р.С. Харчук відрізняє форми захисту від способів, зазначаючи, що якщо форми захисту визначають як порядок юридичної діяльності із захисту прав та інтересів, то при визначенні поняття способів необхідно виходити із передбачених законом дій, спрямованих на усунення перешкод при здійсненні суб'єктивного права [5, с. 17].

Як було зазначено раніше, форма захисту – порядок, процедура захисту. Засоби захисту являють собою первісну реакцію на порушення, безпосередню вимогу захисту (наприклад, подання позову, скарги).

Спосіб захисту – конкретна дія особи щодо захисту порушених прав або законних інтересів. Результат такої дії, виражений у поновленні порушених прав або забезпеченні законних інтересів, являє собою міру захисту. Відмінності в поняттях «спосіб захисту» й «міра захисту» настільки незначні, що в більшості випадків ці поняття є тотожними. Наприклад, поновлення на роботі водночас є способом захисту й мірою захисту.

Цікавою видається позиція, яку висловив А.С. Мордовець. На його думку, заходи захисту варто застосовувати, коли права та свободи ще не порушені, але їх здійснення утруднюється. Якщо права та свободи порушені, то їх потрібно не захищати, а відновлювати. Відновлення порушених прав є правильний шлях до їх забезпечення, а не до захисту. Заходи захисту передбачають активне втручання органів держави в процес реалізації прав і свобод. По суті, захист права зводиться до активного втручання держави в процес реалізації прав і свобод у випадках, коли права і свободи ще не порушені, але їх реалізація утруднюється [9, с. 88].

На нашу думку, така позиція автора видається неправильною, виходячи з такого. Говорячи про захист як про обов'язкове втручання держави в процес реалізації прав і свобод, автор не враховує можливість здійснення самозахисту й примирні процедури врегулювання розбіжностей стосовно трудового права, де держава не втручається в процес урегулювання спору. Крім того, при реалізації такої форми захисту права, як самозахист, як запобіжний захист можна виділити скасування роботодавцем наказу про порушення суб'єктивного трудового права. У цьому випадку мова йде саме про захист права, яке порушено.

Разом із тим це висловлювання також не може бути застосоване до категорії «законні інтереси». Реалізація законного інтересу за своєю природою пов'язана з угодою сторін, якщо така угода не досягнута, то не можна говорити про реалізацію законного інтересу. Захист же законного інтересу зумовлює захист порушеного суб'єктивного права, що виникло у працівника або роботодавця, шляхом реалізації законного інтересу.

Існує безліч видів способів захисту трудових прав і законних інтересів. Так, наприклад, М.В. Лушнікова й А.М. Лушніков виділяють такі: 1) матеріально-охоронні способи захисту зацікавленими особами своїх прав та охоронюваних законом інтересів (наприклад, переговори, відмова від виконання роботи); 2) процесуальні способи захисту (наприклад, стягнення грошової суми в судовому порядку) [4, с. 755].

Різниця між зазначеними способами в тому, що матеріально-охоронні способи передбачають погоджувальний порядок вирішення трудового спору, доюрисдикційний. Процесуальні ж способи, навпаки, пов'язані з діяльністю державних органів.

А.П. Вершинін ділить способи захисту на відновлювальні, штрафні та запобіжні. Запобіжні способи спрямовані на усунення незаконних дій (наприклад, визнання недійсними умов трудового договору, колективного договору, угоди; визнання страйку незаконним; визнання в судовому порядку недійсним нормативно правового акта).

Штрафні способи тягнуть додаткові несприятливі наслідки для правопорушника (відшкодування матеріальної шкоди, компенсація моральної шкоди). Відновлювальні способи



являють собою усунення несприятливих наслідків (відновлення порушених прав, примус до виконання обов'язків) [10, с. 18–20].

Разом із тим хотілося б відзначити, що сучасна правозастосовна практика свідчить про те, що в більшості випадків законні інтереси суб'єктів трудового права захищаються опосередковано шляхом захисту суб'єктивних прав працівників і роботодавців. Отже, в окремих випадках, захищаючи чиєсь право, компетентний орган захищає законний інтерес, який лежить в основі цієї правомочності.

Як справедливо зауважує В.В. Субочев, захист законних інтересів свідчить про динамізм права, здатність правозастосовних структур брати участь в адаптації правових приписів до умов діючих у суспільстві реалій [3, с. 57].

Способи захисту трудових прав і законних інтересів формуються в межах форми захисту прав та інтересів суб'єктів трудового права. Наприклад, у межах судової форми захисту можна виокремити такий спосіб захисту, як задоволення позову або відмова від позову; при адміністративній формі способом захисту буде задоволення або відмова в задоволенні скарги працівника. Як результат суспільної форми захисту можна розглядати домовленості, досягнуті сторонами.

Висновки. У чинному КЗпП України не міститься окремої статті, яка вказувала б на форми захисту трудових прав та інтересів, що, безперечно, можна зарахувати до прогалини в трудовому законодавстві. З огляду на це вважаємо за необхідне закріпити в новому Трудовому кодексі України норму, яка передбачала б такі форми захисту трудових прав, свобод та інтересів: 1) захист трудових прав і законних інтересів професійними спілками; 2) судовий захист; 3) самозахист працівниками своїх трудових прав; 4) державний контроль за дотримання трудового законодавства.

Отже, говорячи про захист прав і свобод суб'єктів трудового права, необхідно також згадувати й про захист законних інтересів, оскільки їх захист свідчить про високий рівень правової культури в суспільстві та ефективність чинного правового механізму.

Список використаних джерел:

1. Скакун О.Ф. Теория государства и права. Энциклопедический курс : [учеб.] / О.Ф. Скакун. – Х. : Эспада, 2007. – 839 с.
2. Малько А.В. Проблемы законных интересов / А.В. Малько // Проблемы теории государства и права / под ред. М.Н. Марченко. – М. : Проспект, 2001. – 656 с.
3. Субочев В.В. Законные интересы / В.В. Субочев. – М. : Норма, 2008. – 496 с.
4. Лушникова М.В. Очерки теории трудового права / М.В. Лушникова, А.М. Лушников. – СПб. : Юридический центр «Пресс», 2006. – 940 с.
5. Харчук Р.С. Класифікація та значення форм захисту трудових прав працівників / Р.С. Харчук // Форум права. – 2011. – № 1. – С. 1073–1077.
6. Жернаков В.В. Теоретичні і практичні питання інституту захисту прав людини у сфері праці / В.В. Жернаков // Держава і право : зб. наук. праць. Серія «Юридичні і політичні науки». – 2008. – Вип. 32. – С. 276–280.
7. Барышникова Т.Ю. Формы и способы защиты трудовых прав и охраняемых законом интересов в трудовом праве : дисс. ... канд. юрид. наук / Т.Ю. Барышникова. – Ярославль, 2005. – 235 с.
8. Лагутіна І.В. Форми захисту трудових прав працівників : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 / І.В. Лагутіна. – О., 2007. – 19 с.
9. Мордовец А.С. Социально-юридический механизм обеспечения прав человека и гражданина / А.С. Мордовец. – Саратов, 1996. – 288 с.
10. Вершинин А.П. Способы защиты гражданских прав в суде : автореф. дисс. ... докт. юрид. наук / А.П. Вершинин. – СПб., 1998. – 57 с.

