О.А. Антон*

ЮРИДИЧНІ ГАРАНТІЇ В ТРУДОВОМУ ПРАВІ

Трудове право — одна з тих галузей вітчизняного права, яка перебуває в одній із стадій свого реформування. Істотний вплив на цей процес здійснюють масштабні зміни політичного та економічного характеру, що сьогодні мають місце в країні.

Та якими б не були ці зміни, як інтенсивно вони б не розвивались, важливою вимогою подальшого розвитку та реформування трудового права залишається забезпечення соціальної та економічної захищеності працівників від правопорушень законодавства з боку роботодавців, які завжди знаходяться в більш пріоритетному становищі стосовно працівників. Адже в цьому аспекті трудове законодавство є дзеркалом, яке відображає відношення суспільства та держави до людини, яка працює.

Тому сьогодні, вирішуючи питання, яким бути майбутньому новому Трудовому кодексу, не слід забувати, що даний нормативний акт повинен бути соціально спрямованим стосовно працівника та забезпечувати йому реальну можливість реалізації ним своїх трудових прав.

Конституція України закріплює низку основоположних соціально-економічних прав за громадянами України. Найважливішою запорукою того, щоб проголошені права не перетворилися на декларативні, є їхнє надійне гарантування.

На сьогодні питання прав і свобод людини та громадянина, гарантій їх реалізації посідає одне з провідних місць в багаточисельних наукових дослідженнях. У юридичній науці трудового права ця проблема також стала одною з найбільш актуальних, про що свідчить зростаюча кількість публікацій та наукових праць, присвячених проблемам трудових прав та окремим питанням їх гарантування.

Значна увага вивченню питання юридичних гарантій в трудовому праві приділялась і з боку представників науки трудового права радянської доби, зокрема цю проблему досліджували: В.М. Скобєлкін, К.П. Уржинський, О.М. Волкова, О.В. Смірнов, С.М. Сагаєв, В.В. Єгоров та інші.

Однак, й досі не всі сторони цієї проблеми є розкритими: не досягнуто єдності серед науковців у визначенні поняття юридичних гарантій трудового права, не окреслено коло їхніх специфічних ознак, які б відокремлювали їх від інших видів гарантій, залишається не визначеним питання забезпечення дієвості юридичних гарантій.

В цій статті ми ставимо перед собою завдання проаналізувати висновки, що вже були сформульовані при дослідженні проблем юридичних гарантій трудового права, виявити їх плюси та мінуси, на основі чого сформувати власний погляд на поняття та особливості юридичних гарантій трудових прав; дослідити, в чому полягає дієвість юридичних гарантій.

Загальною теорією права було розроблено багато визначень поняття "юридичні гарантії", але, по суті, їх можна звести у три групи. В першу включимо визначення, які формулюються за такою схемою: юридичні гарантії — це сукупність спеціальних правових засобів і способів, за допомогою яких реалізуються, охороняються та захищаються права, присікається їх порушення, поновлюються права, що зазнали посягання[1]. За такою ж схемою формулюють визначення юридичних гарантій трудових прав О.Д. Зайкін та Р.І. Іванова[2]. Автори в цьому випадку акцентують увагу на функціональному призначенні юридичних гарантій, але лишають відкритим

© Антон О.А., 2005

* *аспірант Хмельницького університету управління та права*

[1] Див. напр.: Теория государства и права: Курс лекций / Под ред. Н.И. Матузова и А.В. Малько. – С. 315.

[2] Юридические гарантии конституционных прав и свобод личности в социалистическом обществе / Под ред. Л.Д. Воеводина. – М.: Изд-во Моск. ун-та, 1987. – С. 113.

Університетські наукові записки, 2005, № 3 (15), с. 185-190. www.univer.km.ua

питання про зміст цих правових засобів та способів[3].

Другу групу складають дефініції, які в основному формулюються таким чином: юридичні гарантії — це правові та організаційно-правові засоби і способи, за допомогою яких забезпечується реалізація та всебічна охорона суб'єктивних прав[4]. У подальших своїх міркуваннях автори пояснюють, що під правовими засобами вони розуміють норми права, а під організаційно-правовими — діяльність певних державних органів, громадських організацій та їх посадових осіб по забезпеченню прав[5]. Переважна більшість представників науки трудового права також притримуються даної схеми[6].

Відповідно до змісту визначень третьої групи авторів юридичними гарантіями є правові норми, які визначають специфічні юридичні засоби, реалізації прав, їх охорони та захисту у випадку порушення[7].

Не викликає сумніву, що правові норми самі по собі є юридичними гарантіями, оскільки власне юридичними гарантіями ті чи інші "засоби і способи" стають лише через юридичну форму, через їхнє закріплення в нормах права. Вже сам по собі термін "юридичні гарантії" вказує на їх нормативно-правову основу, і підвищення гарантованості полягає передовсім у використанні тих можливостей, які закладені в чинних правових нормах.

Слід з'ясувати, чи є правова діяльність, а точніше діяльність відповідних державних та громадських органів та їх посадових осіб по реалізації прав громадян, зокрема трудових прав працівників, юридичною гарантією цих прав.

Більшість представників науки трудового права, зокрема К.П. Уржинський, В.М. Скобєлкін, О.М. Волкова притримуються точки зору, згідно якої діяльність державних органів, громадських організацій та їх посадових осіб по реалізації трудових прав, яка базується на законі, слід віднести до юридичних гарантій трудових прав.

Безперечно, що прийняття правових норм, само по собі ще не може повністю забезпечити реалізацію трудових прав працівників. На практиці досить часто виникають ситуації, за яких суб'єктивні права, що встановлюють конкретні юридичні гарантії, не можуть бути реалізовані. В таких випадках, як правило, необхідним є втручання відповідних уповноважених державних, громадських органів чи їх посадових осіб, яке спрямоване на усунення можливих перешкод щодо реального забезпечення передбачених нормою прав.

Окрім того, існує цілий ряд юридичних гарантій, сутність яких полягає саме в діяльності відповідних органів. До них відноситься, наприклад, діяльність судових органів по відновленню порушених прав працівників, участь профспілкової організації при розірванні трудового договору з працівником з ініціативи роботодавця.

З вищенаведеного можна зробити висновок: діяльність відповідних державних органів, що передбачена законодавством, спільно із нормами-гарантіями виступає юридичною гарантією реалізації суб'єктивних трудових прав.

---

[3] Нерідко до юридичних гарантій поряд із "засобами та способами" відносять й „умови" (див., напр.: *Іншин М.* Юридичні гарантії як фактор стабільності та підвищення ефективності службово-трудової діяльності державних службовців // Право України. – 2004. - № 5. – С. 83-84, 86). Натомість, існування конкретних юридичних гарантій забезпечує сприятливі умови, при наявності яких кожний працівник зможе реально реалізувати свої суб'єктивні права, а не навпаки.

[4] Див., напр.: *Бородін І.* Права та свободи громадян, їх класифікація, гарантії реалізації // Право України. – 2001. - № 12. – С. 34.

[5] Див., напр.: *Уржинский К.П.* Вказ. праця. – С. 21, 22.

[6] Див., напр.: *Волкова О.Н.* Юридические гарантии трудовых прав граждан СССР при приеме на работу в качестве рабочих и служащих: Автореф. дис… к.ю.н. – С. 7; *Уржинский К.П.* Гарантии права на труд. – М.: Юр. лит., 1984. – С. 22.

[7] Див. напр.: *Патюлин В.А.* Государство и личность в СССР (правовые аспекты взаимоотношений). – М.: Наука, 1974. – С. 237; Юридична енциклопедія: В 6 т. / Редкол.: Ю.С. Шемшученко (відп. ред.) – Т. 1. – С. 555.

www.univer.km.ua Університетські наукові записки, 2005, № 3 (15), с. 185-190.

Слід підкреслити, що між цими двома елементами механізму гарантування (нормами права та діяльністю відповідних органів) існує тісний зв'язок: закон виступає основою правової діяльності, а юридична діяльність, в свою чергу, є засобом виконання закону.

Саме їх сукупність розкриває зміст поняття „юридичні гарантії". Тому, на нашу думку, норми права та діяльність по їх реалізації складають *структуру юридичних гарантій*.

У нормах права як структурному елементі законодавець передбачає конкретні засоби, визначає способи діяльності, за допомогою яких уповноважений суб'єкт зможе безперешкодно реалізувати своє суб'єктивне право, усунути допущені порушення прав. У свою чергу, діяльність державних органів, громадських організацій та їх посадових осіб, як складова структури юридичних гарантій, повинна бути визначена нормами права, здійснюватись в межах цих норм, забезпечувати реалізацію та захист прав працівників.

Таким чином, юридичні гарантії можна визначити як сукупність правових та організаційно-правових засобів і способів.

Можливим уявляється й інше вирішення питання щодо поняття юридичних гарантій. Так, беззаперечним є те, що норми права є первинними стосовно діяльності тих чи інших органів та їх посадових осіб, які їх реалізують. Відповідно, і норми-гарантії визначають напрямки діяльності конкретних органів, які своїми діями повинні забезпечити реалізацію прав громадян.

По-друге, норми-гарантії, за конкретних обставин, можуть бути реалізовані і без втручання відповідних органів або їх посадових осіб. Наприклад, роботодавець не порушує вимог про заборону дискримінації щодо працівників при прийомі на роботу, відпустки надаються своєчасно та із виплатою відпускних сум. Відтак, одне закріплення конкретної норми-гарантії в законі нерідко забезпечує учасникам правовідносин реалізацію їхніх суб'єктивних прав. Крім того, рівень гарантованості прав в тій чи іншій сфері нерідко оцінюється, в першу чергу, за змістом нормативно-правових актів.

Наведене дає підстави зробити висновок, що норми-гарантії самі по собі є самостійними елементами юридичних гарантій.

Враховуючи зазначене, вважаємо, що для більш глибокого дослідження поняття юридичних гарантій слід розглядати їх у двох значеннях: у широкому та вузькому розумінні.

Юридичні гарантії у широкому розумінні — це складна категорія, яка охоплює собою норми права та діяльність державних органів, громадських організацій та їх посадових осіб.

Юридичні гарантії у вузькому розумінні складають собою систему норм права, призначенням яких є забезпечити уповноваженим суб'єктам реалізацію їхніх прав.

У цій статті ми розглядатимемо юридичні гарантії у вузькому значенні.

В свій час в літературі ***роль*** юридичних гарантій зводилась виключно до охорони і захисту прав громадян від будь-яких порушень зі сторони осіб, зобов'язаних забезпечити безперешкодне здійснення прав і свобод[8]. У більш пізніх працях розуміння юридичних гарантій розширилось, і деякі з авторів почали визнавати, що юридичні гарантії забезпечують й реалізацію прав громадян[9].

На нашу думку, реалізація прав для юридичних гарантій є визначальною функцією, задля досягнення якої законодавець закріплює ті чи інші норми-гарантії. Про це свідчить і саме значення слова "гарантія"[10], яке пояснює, що призначення будь-якої гарантії (в тому числі і юридичної) полягає у забезпеченні досягнення певного результату. Відповідно, якщо говорити про гарантії прав, то безпосереднім призначенням, основною метою юридичних гарантій є втілення в життя цих прав, тобто їх реалізація.

[8] Див., напр: *Мицкевич А.В.* О гарантиях прав и свобод советских граждан в общенародном социалистическом обществе // Советское государство и право. – 1963. - № 8. – С. 29.

[9] Див., напр: *Боброва Н.А.* Гарантии реализации государственно-правовых норм. – Воронеж: Изд-во Воронежского ун-та, 1984. – С. 92-98.

[10] У перекладі з французької мови "guarantie" означає – забезпечити. Див.: Словарь иностранных слов / Редакция филолог. словарей русского языка. – 15-е изд., доп. – М.: Русский язык, 1998. – С. 111.

Університетські наукові записки, 2005, № 3 (15), с. 185-190. www.univer.km.ua

Необхідно мати на увазі, що досягненню кінцевої мети передує певний процес. Як писав В.М. Скобєлкін, здійснення суб'єктивного права включає в себе не лише вступ у ті чи інші відносини та їх подальше існування, але й усунення перешкод, які виникають в процесі здійснення суб'єктивного права, охорону від можливих порушень[11].

Охорона сама по собі означає забезпечення нормального ходу реалізації прав. Цю функцію, на нашу, думку виконує будь-яка норма-гарантія, що покликана забезпечити здійснення того чи іншого права. Наприклад, закріплення законодавцем у Кодексі законів про працю (далі по тексту – КЗпП) чіткого переліку підстав, за якими роботодавець може розірвати трудовий договір із працівником, забезпечує для останнього стійкість правовідносин, а, відповідно, й охорону його права на працю. Відтак сама заборона ненадання щорічної трудової відпустки повної тривалості протягом двох років підряд забезпечує реалізацію працівником свого права на відпочинок та охороняє це право від можливого порушення.

Ряд авторів до функцій юридичних гарантій відносять також захист прав[12], під яким слід розуміти усунення перешкод на шляху здійснення суб'єктами своїх прав, припинення правопорушення, а також поновлення становища, яке існувало до правопорушення.

Аналіз КЗпП дає можливість виділити норми, які передбачають захист прав. Це, наприклад: ч. 3 ст. 196, яка встановлює, що у разі відмови в прийнятті на роботу особі, яку направлено в рахунок броні, така відмова може бути оскаржена в суді; ч. 1 ст. 235, відповідно до якої, у разі звільнення без законної підстави або незаконного переведення на іншу роботу працівник повинен бути поновлений на попередній роботі органом, який розглядає трудовий спір тощо.

Зміст наведених норм відображає основне їхнє призначення — забезпечення захисту працівника від неправомірних дій роботодавця. Це досягається шляхом встановлення певних правових наслідків, які носять негативний характер для правопорушника, тобто шляхом встановлення санкцій.

Під *санкціями* в теорії права розуміють закріплені в нормах права правові наслідки, що настають за недодержання та порушення цих норм і, тим самим, забезпечують їх реалізацію.

Роль санкцій в механізмі гарантування прав працівників полягає у тому, що вони передбачають відповідальність зобов'язаних осіб за порушення норм-гарантій і в силу цього тісно з ними пов'язані. Цей зв'язок проявляється і в тому, що санкції покликані сприяти належному виконанню вимоги необхідної поведінки на випадок її порушення, тобто покликані забезпечити реалізацію моделі поведінки в конкретних відносинах. Нерідко лише нормативне закріплення обов'язків не є гарантією повної реалізації того чи іншого права, тому значення санкцій полягає саме в можливості застосування конкретних засобів примусу до зобов'язаних осіб у випадку, коли ними добровільно не виконуються правові приписи.

Наведене дає підстави зробити висновок, що захисна функція юридичних гарантій полягає в їхній забезпеченості санкціями, які, в свою чергу, спрямовані на усунення перешкод, правопорушень, що виникли на шляху реалізації суб'єктивних прав уповноважених осіб. З огляду на це, а також враховуючи сучасний стан розвитку трудових правовідносин, неналежну правову захищеність працівника перед роботодавцем, обов'язковою умовою посилення юридичних гарантій повинно стати встановлення конкретних санкцій за їх порушення.

Вітчизняний законодавець передбачив у КЗпП ряд санкцій за порушення деяких норм-гарантій, які можна поділити на два види: а) санкції, застосування яких не покладає на правопорушника нових (додаткових) обов'язків (наприклад, обов'язок роботодавця поновити на

[11] *Скобелкин В.Н.* Юридические гарантии трудовых прав рабочих и служащих. – М.: Юрид. лит, 1969. – С. 30.
[12] Див., напр.: *Суровська Л.І.* Удосконалення юридичних гарантій при притягненні працівників до матеріальної відповідальності: Автореф. дис... к.ю.н.: 12.00.05. – Нац. юрид. акад. ім. Ярослава Мудрого. – Х., 2000. – С. 1; *Зайкін О.Д., Іванова Р.І.* в кн.: Юридические гарантии прав и свобод личности в социалистическом обществе – С. 113.

www.univer.km.ua Університетські наукові записки, 2005, № 3 (15), с. 185-190.

роботі незаконно звільненого працівника — ч. 1 ст. 235), та б) санкції, в результаті застосування яких у правопорушника виникають додаткові обов'язки, наприклад відшкодувати збитки (так, відповідно до ч. 2 ст. 235 орган, який розглядає трудовий спір, при винесенні рішення про поновлення на роботі одночасно приймає рішення про виплату працівникові середнього заробітку за час вимушеного прогулу...; ст. 237[1] передбачає можливість покладання на роботодавця обов'язку відшкодувати працівнику моральну шкоду)

Слід відмітити, що норм-гарантій, які підкріплені спеціальними санкціями на випадок їх порушення, в КЗпП небагато. Зокрема, не передбачено спеціальних санкцій за порушення ст. 22, відповідно до якої не допускається будь-яке обмеження прав чи встановлення переваг залежно від ознак походження, раси, статі, мови тощо; ст. 25, яка встановлює заборону при прийомі на роботу вимагати документи та відомості про особу, подання яких не передбачене законодавством.

Натомість, ми вважаємо, що відсутність санкції, як засобу реалізації норм права, які встановлюють юридичні гарантії, у випадку їх порушення, свідчить про наявність прогалини, що повинна бути усунена шляхом внесення змін у КЗпП. Зокрема, доцільно передбачити обов'язок роботодавця відшкодувати працівникові моральну шкоду, якщо останній став жертвою дискримінації при прийомі на роботу, та визначити розмір такого відшкодування; обов'язок роботодавця виплатити працівнику середній заробіток, якщо його було неправомірно відсторонено від роботи тощо.

Необхідність приділення більш детальної уваги питанню визначення санкцій за порушення норм-гарантій трудових прав працівників пояснюється й тим, що юридичні гарантії, які не підкріплені санкціями, є нездатними належним чином виконати основне призначення юридичної гарантії — забезпечити реалізацію суб'єктивного права.

На основі наведених вище міркувань, пропонуємо таке визначення поняття "юридичних гарантій". *Юридичні гарантії в трудовому праві* — це система правових норм, передбачених трудовим законодавством, які встановлюють вимогу певної поведінки суб'єктів трудових правовідносин (шляхом встановлення прав і обов'язків), забезпечуються санкціями і спрямовані на безперешкодну реалізацію та захист трудових прав.

У теорії права до ознак юридичних гарантій відносять: нормативність (визначені виключно в текстах нормативно-правових актів), системність (всі юридичні гарантії утворюють собою певну систему), постійний характер їх дії, реальність (юридичні гарантії у всіх випадках в кінцевому рахунку повинні забезпечити людині реальне користування наданими Конституцією і законом благами), загальність (належність всім особам)[13]

До цього переліку слід додати й те, що норми-гарантії, як і правові норми в цілому, розраховані на регулювання поведінки людей через правовідносини. Норма, як модель правовідносин, у загальному вигляді визначає можливу поведінку однієї сторони майбутнього правовідношення та юридичний обов'язок будь-яких дій чи утримання від дій іншої сторони цього правовідношення.

Наприклад, відповідно до ч. 1 ст. 47 КЗпП роботодавець зобов'язаний у день звільнення видати працівникові належно оформлену трудову книжку. Ця норма є гарантією: закріплює для роботодавця конкретний обов'язок, тим самим гарантуючи, що працівник отримає свою трудову книжку своєчасно, і, відповідно, зможе безперешкодно влаштуватись на іншу роботу. Але діяти ця норма почне, з того моменту, коли настане факт звільнення. Тоді у роботодавця виникає юридичний обов'язок видати дану книжку, у працівника, в свою чергу — право вимагати цієї видачі. Відповідно, закріплення цієї норми в Кодексі відображає статичні правовідносини: без

[13] Див.: *Заворотченко Т.М.* Конституційно-правові гарантії прав і свобод людини і громадянина в Україні. Автореф. дис... к.ю.н.: 12.00.02. – Інститут держави і права ім. В.М. Корецького. – К., 2002. – С. 7.

Університетські наукові записки, 2005, № 3 (15), с. 185-190. www.univer.km.ua

юридичного факту (тобто звільнення) права та обов'язки, передбачені ч. 1 ст. 47 КЗпП існують, але не реалізуються.

Наведені ознаки притаманні всім юридичним гарантіям. Щодо юридичних гарантій в трудовому праві, то вони мають і певні особливості. Специфіка юридичних гарантій КЗпП обумовлена особливим предметом правового регулювання і полягає в наступному:

- деякі з юридичних гарантій мають *обмежену сферу дії*, тобто поширені лише на певну категорію осіб (наприклад, розраховані на молодь, жінок, працюючих матерів);
- юридичні гарантії, що закріплені в КЗпП, характеризуються *неодночасністю вступу в дію*: одні гарантії починають діяти до виникнення трудових правовідносин (наприклад, — заборона під час прийняття на роботу вимагати роботодавцем документи та відомості про особу, подання яких не передбачено законодавством — ст. 25 КЗпП); інші — лише після їх виникнення (наприклад, гарантії на отримання заробітної плати починають діяти лише після того, як працівник приступив до виконання своїх трудових обов'язків); залежно від віку, статі, стану здоров'я, від сфери зайнятості працівника (так, забороняється звільняти працівника за ініціативою роботодавця в період його тимчасової непрацездатності — ч. 3 ст. 40 КЗпП); за певних обставин (наприклад, після незаконного звільнення працівника вступають в дію юридичні гарантії, які дають йому право звернутись за захистом прав до суду та породжують для роботодавця новий обов'язок поновити незаконно звільненого працівника з роботи);
- *припинення дії гарантій* відбувається так само неоднаково, як і їх виникнення: незалежно від волі особи (наприклад, досягнення повноліття припиняє право на подовжену мінімальну щорічну трудову відпустку); в результаті певних дій (наприклад, у випадку нез'явлення працівника на роботу протягом більше як 4-х місяців підряд внаслідок тимчасової непрацездатності роботодавець має право звільнити цього працівника. Тобто, в даному випадку не діє норма-гарантія, передбачена в ч. 3 ст. 40 КЗпП).

Не викликає сумнівів той факт, що юридичні гарантії відіграють особливу роль у реалізації та захисті суб'єктивних прав працівників. Саме тому соціально-правове ***значення*** юридичних гарантій полягає в тому, що вони забезпечують працівникові реальну можливість користуватись певним соціальним благом, яке закріплено трудовим законодавством, безперешкодно реалізувати свої права. Образно говорячи, юридичні гарантії служать тим "надійним містком", який забезпечує необхідний перехід від можливості, яка проголошується в законі, до дійсності.

В літературі підкреслюється, що у всіх елементах основ правового статусу, які передують гарантіям, останні розглядаються як ідеальна модель, у відповідності до якої повинно формуватись юридичне і фактичне становище конкретної особи. Але для цього процесу необхідні ефективні засоби, і все це охоплюється досить містким поняттям "гарантія".

Стаття рекомендована до друку кафедрою теорії та історії держави і права Хмельницького університету управління та права (протокол № 9 від 23 травня 2005 року)