

НОРМАТИВНЕ РЕГУЛЮВАННЯ ПРАВА НА СУДОВИЙ ЗАХИСТ У СФЕРІ ПРАЦІ

ШЕВЧУК Зося Ігорівна - здобувач Східноукраїнського національного університету
імені Володимира Даля

УДК 349.22

В статті проведено дослідження національного та міжнародного законодавства по вопросам реалізації права на судову захист трудових прав; обґрунтовується, що національне трудове законодавство комплексно закріплює право на судову захист різних прав працівників; пропонується класифікувати нормативно-правові акти в сфері праці по територіальному критерію юридического впливу.

Ключові слова: право на судовий захист, трудові права, нормативне регулювання.

За всіх часів розвитку цивілізації, праця та її результати були для людини найважливішим засобом для існування, розвитку та самореалізації у суспільстві. Так воно є і на сьогоднішній день. Завдяки тому, що людина працює, вона досягає певних цілей у житті та має можливість забезпечити свої найголовніші потреби, які необхідні для нормального функціонування людського організму та гідного життя. З часом, у зв'язку з поступовою раціоналізацією суспільства та прагненням влади більшості країн створити державу соціального спрямування, саме держава в особі уповноважених представників влади взяла на себе обов'язок регулювати відносини у сфері праці – гарантувати право на працю, охороняти та захищати це право. Правовою основою стали писані та неписані акти (звичаї), які були прийняті з цього питання. Але нормативне регулювання права на працю, закріплення відповідних гарантій, необхідність його охорони та захисту не

заважає порушенню цього права з боку інших осіб, підприємств, установ, організацій та держави в цілому.

Метою нашої статті є дослідження та аналіз національного та міжнародного законодавства з питань реалізації права на судовий захист трудових прав, для визначення шляхів подальшого його удосконалення.

Питанню нормативного регулювання права на судовий захист приділяли увагу багато науковців, серед яких можемо виділити таких науковців як В.Я. Буряк, Н.Б. Болотіна, І.В. Дашутін, І.П. Лаврінчук, Г.І. Чанишева, Н.М. Хуторян, О.М. Ярошенко та інші. Однак законодавство є динамічною категорією, яка постійно змінюється та розвивається. Тому, національне та міжнародне законодавство з питань реалізації права на судовий захист трудових прав потребує детального дослідження в сучасних умовах.

У сучасному світі право на працю та її охорона і захист закріплені не тільки на національному рівні, а й шляхом укладення міжнародно-правових договорів. Вітчизняним законодавством, яке встановлює та гарантує право на працю є Конституція України, Кодекс законів про працю України, Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) та низка інших нормативно-правових актів. Відповідно до норми статті 48 Конституції України, кожен має право на достатній життєвий рівень для себе та своєї сім'ї, що включає в себе достатнє харчування, одяг, житло [1]. Це право кожна людина реалізо-

вує шляхом праці, воно означає можливість заробляти собі на життя працею, яку людина вільно обирає або на яку вільно погоджується. І держава, у свою чергу, бере на себе обов'язок створити належні умови для реалізації громадянами права на працю. Не можемо не звернути уваги на певне протиріччя у тексті Конституції. Оскільки частиною 1 статті 43 Конституції України закріплено, що право на працю має «кожен», а частиною 2 – що держава бере на себе обов'язок створити належні умови для повного здійснення такого права, але не кожним, а «громадянам». Тобто, виходить так, що право має кожен, але держава надає гарантії щодо її реалізації тільки громадянам. На нашу думку, це не є вірним висловленням, оскільки, без гарантій реалізації право не є потрібним, і тому втрачає свою цінність та свій сенс. Вважаємо, що Конституція України, надаючи право на працю кожній людині, повинна й кожному гарантувати його реалізацію.

Національне трудове законодавство комплексно закріплює право на судовий захист різних прав працівника.

По-перше, згідно зі статтею 55 Конституції України, кожному гарантується право на оскарження в суді рішень, дій чи бездіяльності органів державної влади, органів місцевого самоврядування, посадових і службових осіб. Працівник безперешкодно може звертатися до судових органів у разі, якщо він вважає свої права порушеними, невизнаними або оспорюваними [1].

По-друге, Кодекс законів про працю України встановлює право на судовий захист прав працівника у випадку наявності трудового спору з питань поновлення на роботі, відмові у прийнятті на роботу, за відсутності комісії по трудових спорах, для деяких категорій працівників – з питань звільнення, зміни дати і формулювання причини звільнення, переведення на іншу роботу, оплати за час вимушеного прогулу і накладання дисциплінарних стягнень тощо. Частина 4 статті 249 зазначеного Кодексу, спори, пов'язані з невиконанням власником або уповноваженим ним органом обов'язків, розглядаються у судовому порядку [2]. При затримці виплати заробітної плати у разі відмови власника або уповно-

важеного ним органу надати на вимогу виборних профспілкових органів письмовий дозвіл на отримання в банках інформації про наявність коштів на рахунках підприємства, установи, організації інформацію чи дозвіл на отримання такої інформації його дії або бездіяльність можуть бути оскаржені до суду (частина 2 статті 251 Кодексу законів про працю України).

По-третє, галузеве законодавство також регламентує право на судовий захист трудових прав працівників. Так, Закон України «Про оплату праці» у статті 32 проголошує, що трудові спори з питань оплати праці розглядаються і вирішуються згідно з законодавством про трудові спори [3]. Закон України «Про відпустки» містить аналогічну норму, а саме: спори, які виникають щодо надання відпусток, розглядаються в порядку, встановленому законодавством про працю [4]. Отже, зазначені нормативно-правові акти містять відсилочні норми. Водночас, інші національні правові акти прямо передбачають можливість звернення до суду. Відповідно до статті 32 Закону України «Про охорону праці», у разі відмови роботодавця скласти акт про нещасний випадок чи незгоди потерпілого з його змістом питання вирішуються посадовою особою органу державного нагляду за охороною праці, рішення якої є обов'язковим для роботодавця. Рішення посадової особи органу державного нагляду за охороною праці може бути оскаржене у судовому порядку [5].

Законом України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» у статті 25 «Вирішення трудового спору (конфлікту) у випадках заборони проведення страйку» передбачено, що у деяких випадках, коли рекомендації Національної служби посередництва і примирення щодо вирішення колективного трудового спору (конфлікту) сторонами не враховано, Національна служба посередництва і примирення звертається із заявою про вирішення колективного трудового спору (конфлікту) відповідно до Верховного Суду Автономної Республіки Крим, обласного, Київського і Севастопольського міського суду [6]. Також на суд покладено виконання завдання по визнанню законності/незаконності проведення страйків.

Видається, що функція захисту прав та інтересів працівника полягає не лише у проголошенні прав, але і в можливості їх реалізації, а також у встановленні правових умов для захисту порушеного права. При цьому, необхідно зауважити, що держава повинна за допомогою правових засобів не тільки встановлювати трудові права, а й захищати їх. Держава повинна правовими засобами стимулювати працівників для того, щоб вони могли самостійно реалізовувати свої права, наприклад, шляхом договірного регулювання, а також, самостійно їх захищати у випадку порушення з боку як роботодавця, так і з боку інших суб'єктів трудових правовідносин.

Оскільки Україна намагається досягти європейського рівня та відповідати європейським стандартам, вона в особі уповноважених органів повинна врегулювати на достатньому рівні всі сфери суспільних відносин. Не дивлячись на певні прогалини та неузгодженість, на законодавчому рівні закріплені засади всестороннього регулювання відносин у сфері праці. В той же час в останні роки кількість трудових спорів не зменшилася; суди залишаються завантаженими цією категорією справ, що призводить до розгляду справи з порушенням процесуальних строків. Причиною такої кількості трудових спорів у суді є масовість порушення трудових прав працівників. Саме тому більшість позовів судами задовольняється.

Фундаментом руху у напрямку до розвитку соціально-орієнтованої та євроінтеграційної держави є ратифікація міжнародно-правових актів. Розглянемо правове закріплення права на працю, можливість його захисту та реалізації на європейському та міжнародному рівні.

Як зазначає Лаврінчук І.П., правове середовище в європейських країнах формувалось і функціонує у тісному зв'язку міжнародно-правового (міждержавного) та внутрішньодержавного правопорядку і серед основних елементів цього правозахисного механізму слід зазначити такі найбільш дієві засоби захисту індивідуальних трудових прав, як система судочинства, нагляд та контроль (інспекції праці), участь неурядових утворень (профспілок), а також

поширеного в європейських країнах інституту Омбудсмена. При зверненні поглядів на європейську правову систему необхідно брати до уваги визначальну роль базових положень щодо запровадження стабільних інституцій, які гарантують демократію, верховенство права, захист прав людини і повагу до меншин та їх захист, оскільки вони є обов'язковою умовою вступу до Європейського Союзу, закріпленою у «Копенгагенських критеріях», прийнятих Європейською Радою у 1993 р. у рамках рішення про розповсюдження законодавства ЄС на національні законодавчі системи [8, с. 114-115].

Міжнародне співтовариство приділяє особливу увагу захисту трудових прав громадян. Провідне місце серед міжнародних інституцій, покликаних здійснювати такий захист, посідає Міжнародна організація праці (скорочено – МОП), що налічує 3 етапи свого функціонування: 1919 – 1939 рр. – етап становлення (утворення органів МОП, членство в ній невеликої кількості держав, переважно європейських); 1944 – 1989 рр. – етап розвитку (визначення нових цілей МОП, зростання кількості держав – членів); 1990 р. – дотепер – це сучасний етап діяльності МОП, що характеризується певним коректуванням цієї організації своєї діяльності, визначенням нових способів досягнення цілей, закріплених у своєму Статуті з огляду на глобалізацію світової економіки й закінчення холодної війни. Міжнародне співтовариство закріплює певні заходи, спрямовані на захист прав та свобод людини і громадянина, і робить усе, щоб вони виконувалися національними урядами [9].

Україна є членом МОП з 1954 року. Співпраця МОП з Україною за роки її незалежності стала системною та динамічною. UNDAF (United Nations Development Assistance Framework – Організація Об'єднаних Націй по сприянню розвитку – прим. автора) разом з національними потребами та пріоритетами стали основою для першої Програми гідної праці, підписаної між МОП та Україною, яка була реалізована у 2006-2007 роках. За допомогою соціального діалогу, Програма гідної праці МОП стала ключовим елементом державної соціальної політики, програм дій багатьох орга-

нізацій профспілок та роботодавців, охопила основні сфери ринку праці, в тому числі сприяння зайнятості, викоренення дитячої праці та запобігання торгівлі людьми, реформування системи трудового законодавства та соціального забезпечення, запобігання поширенню ВІЛ/СНІДу у сфері праці, посилення превентивної культури охорони праці, сприяння реалізації основоположних принципів і прав у сфері праці. Міністерство соціальної політики України, профспілки та організації роботодавців підписали Програму гідної праці на 2008-2011 роки. Основною метою цієї програми стало сприяння гідній праці і як фактору продуктивності, і як ключовому елементу розвитку соціальної та трудової сфер в Україні [9].

Згідно з оцінками МОП, для України актуальною є проблема безробіття серед молоді. До 20% молодих фахівців в Україні у віці 15-24 років не мають роботи. Цей показник вищий за глобальну відмітку – по оцінках МОП, в світі близько 13% молоді (75 млн. чоловік) не мають роботи і навряд чи знайдуть її в найближчі чотири роки. У зв'язку з цим у червні 2012 року між Україною та МОП було підписано Меморандум про затвердження програми гідної праці на 2012 – 2015 роки [10]. Остання за часом прийняття програма гідної праці спрямована на продовження співпраці МОП та України щодо надання технічної допомоги для досягнення повної зайнятості населення шляхом розвитку малого і середнього бізнесу і підвищення рівня кваліфікації зайнятих людей. Для промислового і економічного розвитку України необхідно забезпечити повну зайнятість населення, а для нарощення продуктивності праці в реальному секторі економіки слід підвищити кваліфікацію працівників.

Західноєвропейські фахівці зазначають необхідність побудови моделі, що спирається не на принцип мінімального рівня, а на «найкращу практику ЄС» стосовно трудової профілактики на підприємствах: ефективне управління безпекою праці повинне ґрунтуватись на упорядкованому законодавстві, що конкретизує політику попередження нещасних випадків і профзахворювань на виробництві; потребує підвищення рівня

громадського втручання у проблеми трудового життя, зокрема у діяльність інспекцій праці; трипартійна відповідальність вимагає незалежного, відкритого і наступального способу дії цього контрольного органу, що передбачає відповідну участь засобів масової інформації, науковців та неурядових організацій у висвітленні виробничих ризиків на робочих місцях, слабких місць в правовому регулюванні та правозастосуванні [7, с. 116].

Серед значної кількості міжнародних організацій саме Міжнародна організація праці здійснює нормотворчу діяльність з метою захисту трудових прав працівників. Переважна більшість конвенцій та рекомендацій цієї організації в певній мірі спрямовані на захист трудових прав найманих працівників.

За законодавством України всі міжнародні акти, ратифіковані Верховною Радою України, є частиною національного законодавства. Питання про дію міжнародних договорів регулюється Законом України «Про міжнародні договори», згідно з частиною 2 статті 19 якого якщо міжнародним договором України, який набрав чинності в установленому порядку, встановлено інші правила, ніж ті, що передбачені у відповідному акті законодавства України, то застосовуються правила міжнародного договору [11]. Кодекс законів про працю України містить аналогічне положення у статті 8-1, згідно з якою, якщо міжнародним договором або міжнародною угодою, в яких бере участь Україна, встановлено інші правила, ніж ті, що їх містить законодавство України про працю, то застосовуються правила міжнародного договору або міжнародної угоди. Але, як правило, на практиці, суди все одно застосовують норму, яка суперечить прийнятому міжнародному акту. Слід звернути увагу також на положення статті 27 Віденської конвенції про право міжнародних договорів [12], де зазначено, що держави не можуть відмовитися від дотримання міжнародного договору на тій підставі, що він суперечить національному праву. Чітко бачимо, що при вирішенні питань, пріоритетним є норми міжнародного права, а не національного.

АНОТАЦІЯ

В статті проведено дослідження національного та міжнародного законодавства з питань реалізації права на судовий захист трудових прав; обґрунтовується, що національне трудове законодавство комплексно закріплює право на судовий захист різних прав працівника; запропоновано класифікувати нормативно-правові акти у сфері праці за територіальним критерієм юридичного впливу.

Важливе значення для забезпечення судового захисту трудових прав у міжнародному просторі мають міждержавні угоди. Вони мають обов'язковий характер для держав, що їх уклали, і, як правило, укладаються з метою забезпечення прав і свобод своїх громадян на території іншої держави. Прикладом може служити Договір між Україною та Латвійською Республікою про правову допомогу та правові відносини у цивільних, сімейних, трудових та кримінальних справах, підписаний 23 травня 1995 р. й ратифікований Законом України №452/95-ВР від 22 листопада 1995 р. [13]. За цим Договором, громадяни однієї Договірної Сторони вправі вільно звертатися до судів, прокуратури, установ нотаріату, інших установ другої Договірної Сторони, до компетенції яких входить розгляд цивільних (у тому числі трудових, житлових), сімейних і кримінальних справ, можуть виступати в процесах по них, порушувати клопотання, подавати позови, здійснювати інші процесуальні дії на тих самих умовах, як і власні громадяни. Робиться висновок, що Україні необхідно активізувати свою діяльність на шляху забезпечення, за допомогою міжнародних договорів, своїм громадянам вільного доступу до судових установ інших країн [7, с. 80].

Таким чином, всю сукупність міжнародно-правових та національних нормативно-правових актів з питань праці можна розподілити за територіальним критерієм впливу: 1) світові; 2) європейські; 3) регіональні; 4) національні. В сучасних умовах для забезпечення права на судовий захист працівників все більшого значення набувають європейські міжнародно-правові акти, які в силу імплементації стають частиною національного законодавства.

SUMMARY

In the article a study of national and international legislation is undertaken on questions of realization of right of judicial defence of labour rights; grounded, that a national labour legislation complex fastens the right of judicial defence of different rights for workers; it offers to classify normatively-legal acts in sphere of labour on the territorial criterion of legal influence.

Література

1. Конституція України // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.
2. Кодекс законів про працю України // Відомості Верховної Ради України. – 1971. – № 50.- Ст.375.
3. Про оплату праці: Закон України від 24.03.1995 року № 108/95-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1995. – № 17.– Ст. 121.
4. Про відпустки: Закон України від 15.11.1996 року № 504/96-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1997. – № 2. – Ст. 4.
5. Про охорону праці: Закон України від 14.10.1992 року № 2694-ХІІ // Відомості Верховної Ради України. – 1992. – № 49. – Ст. 668.
6. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): Закон України від 03.03.1998 року № 137/98-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1998. – № 34. – Ст. 227.
7. Дашутін І.В. Правове регулювання судового захисту трудових прав громадян [Текст] : дис. канд. юрид. наук / І. В. Дашутін. – Х.: Б.в., 2008. – 178 с.
8. Лаврінчук І.П. Забезпечення трудових прав за Європейськими стандартами. / Лаврінчук І.П. – Юридична наука. – №1 (1). – 2011.- [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/Jursci/2011_1/Lavrinchuk.pdf
9. Офіційний сайт Міжнародної організації праці // [Електронний ресурс] / Режим доступу: <http://www.ilo.org.ua>
10. Меморандум про затвердження програми гідної праці на 2012 – 2015 роки: Міжнародний документ // [Електронний ресурс].- Режим доступу: <http://www.rada.gov.ua>
11. Про міжнародні договори: Закон України від 29.06.2004 року № 1906-IV // Відомості Верховної Ради України. – 2004.- № 50.- Ст. 540.
12. Про приєднання Української Радянської Соціалістичної Республіки до Віденської конвенції про право міжнародних договорів: Указ Президії Верховної Ради Української РСР від 14.04.1986 року № 2077-XI // Відомості Верховної Ради УРСР.- 1986.- № 17.- Ст. 343.
13. Про ратифікацію Договору між Україною та Латвійською Республікою про правову допомогу та правові відносини у цивільних, сімейних, трудових та кримінальних справах: Закон України 22.11.1995 року № 452/95-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1995.- № 44.- Ст. 326.