

**GUARANTEES TO ENSURE THE LABOR RIGHTS
OF EMPLOYEES WORKING
FOR EMPLOYERS – NATURAL PERSONS**

Vasilko I. V.

**ГАРАНТІЇ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ТРУДОВИХ ПРАВ
ПРАЦІВНИКІВ, ЯКІ ПРАЦЮЮТЬ
У РОБОТОДАВЦІВ – ФІЗИЧНИХ ОСІБ**

І.В. Василько

аспірант

Харківського національного університету внутрішніх справ

Постановка проблеми. В умовах фінансово-економічної кризи особливого значення набуває соціальна захищеність працівників, як економічно більш слабкої сторони трудових правовідносин, яка досягається за допомогою нормативного закріплення соціальних прав і гарантій їх реалізації. Права громадян, у тому числі працівників, закріплені у відповідних нормативно-правових актах, можуть бути реалізовані лише за умови, якщо в нормативному порядку буде встановлено необхідні для цього гарантії. Юридичні гарантії прав і свобод безпосередньо пов'язані із застосуванням правових норм і виражаються в правовій діяльності державних органів, органів місцевого самоврядування, посадових осіб, громадських об'єднань та самих громадян. Абсолютна більшість гарантій у вигляді умов забезпечує сприятливу обстановку, в атмосфері якої громадянин може ефективно користуватися своїми правами і свободами і виконувати покладені на нього законом обов'язки.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Як предмет наукових пошуків гарантії забезпечення трудових прав працівників, які працюють у роботодавців – фізичних осіб розглядалися такими вченими, як: В.М. Скобелкін, К.П. Уржинський, В.Д. Шахов, Л.В. Котова, О.М. Волкова, О.В. Смірнов, В.М. Карпунов, В.В. Єгоров, В.В. Жернаков, В.В. Лазор, А.Р. Мацюк, Л.С. Галь та ін. Автори відзначають, що незважаючи на те, що Конституцією України передбачено основні формування якісно нового національного трудового законодавства, закладено основні соціально – економічні права людини, але, водночас не закріплено всієї цілісної системи гарантій прав і свобод людини, у

тому числі соціально – економічних прав працівників, що впливає на рівень розвиненості українського суспільства та держави [1, с. 66].

Метою статті є: дослідити гарантії забезпечення трудових прав працівників, які працюють у роботодавців – фізичних осіб, у зв'язку з цим у статті планується: дослідити наукові підходи до визначення поняття «гарантій» та «забезпечення прав працівників».

Основні результати дослідження. Визнання на конституційному рівні права на працю за кожним, у тому числі працівників, які працюють у роботодавців – фізичних осіб, потребує додаткових законодавчо закріплених гарантій його реалізації. Не викликає сумніву, що визначення конкретних гарантій реалізації права на працю працівниками, які працюють у роботодавців – фізичних осіб має велике методологічне значення задля загально-теоретичної характеристики трудових прав зазначених суб'єктів трудових правовідносин у цілому.

Так, якщо розглядати значення поняття «гарантія» з етимологічного та семантичного сенсів слід зазначити, що даний термін в сучасній українській мові використовується в наступному значенні: порука в чомусь, забезпечення чого-небудь; передбачене законом чи певною угодою зобов'язання, за яким юридична або фізична особа відповідає перед відповідними особами в разі невиконання своїх зобов'язань; умови, що забезпечують успіх чого-небудь [2, с.222].

У контексті досліджуваного питання зауважимо, що чинне національне законодавства хоча й досить активно оперує терміном «гарантія» його сутності в повній мірі не розкриває. Разом із тим, шляхом аналізу позицій, що панують у науково-правових колах здається можливим навести основні підходи щодо розуміння досліджуваного явища. Зокрема, авторський колектив великого енциклопедичного словника під гарантіями розуміє один з способів виконання зобов'язань [3, с.125]. Слід погодитись з О.Ф. Скакун, яка в своєму підручнику «Теорія держави і права», під час визначення сутності системи гарантій прав, свобод та обов'язків людини й громадянина в демократичній державі, звертає увагу на те, що під гарантіями прав, свобод та обов'язків людини й громадянина (фр. *garantie* – порука; умова, яка щось забезпечує) розуміє систему економічних, соціальних, політичних ідеологічних та юридичних умов, засобів і способів, що забезпечує їх фактичну реалізацію, охорону та надійний захист [4, с.221].

Окрім цього, як зауважують у науково-правових колах, юридичні гарантії прав, свобод та обов'язків людини й громадянина – це система нормативно-визначених, організаційнооформлених способів і засобів, що забезпечують реальне втілення прав, свобод, обов'язків людини та громадянина [4, с.223]. У своєму дослідженні, що присвячено теоретико-правовому аспекту гарантій прав і свобод людини та громадянина в праві І.Й. Магновський відстоює позицію стосовно того, що юридичні гарантії представляють собою умови, засоби та способи створені суспільством і державою та похідних від неї інститутів влади, які забезпечують фактичну реалізацію, охорону та захист прав і свобод людини та громадянина. При цьому справедливою здається позиція вченого

щодо визначення механізму системи гарантій прав і свобод по їх впровадженню в реальну дійсність, під яким він розуміє комплекс взаємопов'язаних і взаємодіючих нормативно-правових засобів та способів, якими охоплюється вся сукупність об'єктивних і суб'єктивних факторів, спрямованих на реальне здійснення кожним своїх прав та свобод [5, с.66].

Гарантії реалізації прав і свобод людини – це система заходів, спроможних створити умови для реалізації прав і свобод людини через позитивний вплив на формування загальносоціальних гарантій: відсутність об'єктивних перешкод на шляху реалізації різних прав; відсутність суб'єктивних перешкод, що роблять здійснення прав формальним; встановлення меж здійснення прав і свобод, їх конкретизація в законодавстві; встановлення процедур, заходів заохочення, стимулювання, пільг для ініціативної реалізації прав тощо [4, с.224].

Хоча, як ми зазначали вище національне законодавство України в повній мірі й не розкриває сутності поняття «гарантії трудових прав», у тому числі тих, що стосуються працівників, які працюють у роботодавців – фізичних осіб, разом із тим надає перелік деяких з них. Так, згідно із ст. 5-1 КЗпП України держава гарантує працездатним громадянам, які постійно проживають на території України: вільний вибір виду діяльності; безплатне сприяння державними службами зайнятості у підборі підходящої роботи і працевлаштуванні відповідно до покликання, здібностей, професійної підготовки, освіти, з урахуванням суспільних потреб; компенсацію відповідно до законодавства матеріальних витрат у зв'язку з направленням на роботу в іншу місцевість; правовий захист від необгрунтованої відмови у прийнятті на роботу і незаконного звільнення, а також сприяння у збереженні роботи [6].

Окрім цього в ст.5 Закону України «Про зайнятість населення» визначено гарантії у сфері зайнятості населення. Так, відповідно до вищенаведеної норми держава гарантує в сфері зайнятості: вільне обрання місця застосування праці та виду діяльності, вільний вибір або зміну професії; одержання заробітної плати (винагороди) відповідно до законодавства; професійну орієнтацію з метою самовизначення та реалізації здатності особи до праці; професійне навчання відповідно до здібностей та з урахуванням потреб ринку праці; підтвердження результатів неформального професійного навчання осіб за робітничими професіями; безоплатне сприяння у працевлаштуванні тощо [7].

Отже, за допомогою аналізу вищенаведених положень, здається можливим виділити наступні групи гарантій трудових прав працівників, які працюють у роботодавців – фізичних осіб: гарантії щодо охорони прав працівників; гарантії, пов'язані із захистом трудових прав працівників; гарантії щодо вільного вибору виду діяльності; гарантії щодо сприяння в реалізації права на працю; гарантії, пов'язані із отриманням нової професії, професійної орієнтації та підвищенням існуючої кваліфікації; гарантії пов'язані із додатковою підтримкою окремих категорій громадян.

Так, розглядаючи гарантії забезпечення трудових прав працівників, які працюють у роботодавців – фізичних осіб, пов'язані із здійсненням охороною праці слід зазначити, що відповідно до ст.1 Закону України «Про охорону

праці» охорона праці – це система правових, соціально-економічних, організаційно-технічних, санітарно-гігієнічних і лікувально-профілактичних заходів та засобів, спрямованих на збереження життя, здоров'я та працездатності людини в процесі трудової діяльності [8].

Наступна група гарантій трудових прав працівників, які працюють у роботодавців – фізичних осіб пов'язана із захистом таких прав. Якщо порівнювати вищенаведену групу гарантій із гарантіями пов'язаними з охороною праці працівників, які працюють у роботодавців – фізичних осіб, варто зазначити, що захист такого права виникає вже тоді коли воно зазнало порушень.

Досліджуючи гарантії щодо вільного вибору виду діяльності слід звернути увагу на те, що вони тісно взаємопов'язані із такою складовою реалізації права на працю працівниками, які працюють у роботодавців – фізичних осіб як вільний вибір професії, роду занять і роботи. Свобода праці проявляється в добровільному, вільному обранні конкретних форм застосування праці. При цьому повинні враховуватися особливості людини: покликання, здатність, професійна підготовленість, освіта, а також суспільні потреби [9, с.36].

Наступна гарантія трудових прав працівників, які працюють у роботодавців – фізичних осіб пов'язана із сприянням у реалізації права на працю. Зауважимо, що наведена гарантія набуває особливого значення в контексті забезпечення реалізації права на працю, в тому числі працівниками, які працюють у роботодавців – фізичних осіб. Отже, розглянемо її більш детально. Так, відповідно до ст.49-4 КЗпП України зайнятість суспільно корисною працею осіб, які припинили трудові відносини з підстав, передбачених трудовим законодавством, при неможливості їх самостійного працевлаштування, забезпечується відповідно до Закону України «Про зайнятість населення» [6].

Таким чином, реалізація встановленої чинним трудовим законодавством України гарантії щодо сприяння зацікавленим особам реалізації права на працю покладено на такого суб'єкта як державна служба зайнятості. При цьому задля ефективної реалізації й впровадження в життя вищенаведеної гарантії трудових прав, в тому числі працівників, які працюють у роботодавців – фізичних осіб, необхідним є внесення визначених нами вище змін у національне трудове законодавство.

Досліджуючи гарантії, пов'язані із отриманням нової професії, професійної орієнтації та підвищенням існуючої кваліфікації працівниками, які працюють у роботодавців – фізичних осіб слід зазначити наступне. Відповідно до ст. 1 Закону України «Про зайнятість населення» професійне навчання являє собою набуття та удосконалення професійних знань, умінь та навичок особи відповідно до її здібностей, що забезпечує відповідний рівень професійної кваліфікації для професійної діяльності та конкурентоспроможності на ринку праці [7]. Окрім цього увагу необхідно звернути на систему професійного розвитку працівників, правові, організаційні та фінансові засади якої визначено в Законі України «Про професійний розвиток працівників» від 12 січня 2012 р. Так, відповідно до ст. 2 вищенаведеного нормативно-правового акта метою державної політики в сфері професійного розвитку працівників є підвищення їх конкурентоспроможності відповідно до суспільних потреб шляхом

сприяння роботодавцю в ефективному використанні праці та забезпеченні досягнення належного професійного рівня працівниками [10].

Наступна гарантія трудових прав працівників, які працюють у роботодавців – фізичних осіб пов'язана із додатковою підтримкою окремих категорій громадян. Так, з аналізу ст.14 Закону України «Про зайнятість населення» до категорій громадян, що мають додаткові гарантії в сприянні працевлаштуванню, належать: 1) один з батьків або особа, яка їх замінює і: має на утриманні дітей віком до шести років; виховує без одного з подружжя дитину віком до 14 років або дитину-інваліда; утримує без одного з подружжя інваліда з дитинства (незалежно від віку) та/або інваліда I групи (незалежно від причини інвалідності); 2) діти-сироти та діти, позбавлені батьківського піклування, особи, яким виповнилося 15 років та які за згодою одного з батьків або особи, яка їх замінює, можуть, як виняток, прийматися на роботу; 3) особи, звільнені після відбуття покарання або примусового лікування; 4) молодь, яка закінчила або припинила навчання у загальноосвітніх, професійно-технічних і вищих навчальних закладах, звільнилася із строкової військової або альтернативної (невійськової) служби (протягом шести місяців після закінчення або припинення навчання чи служби) і яка вперше приймається на роботу; 5) особи, яким до настання права на пенсію за віком відповідно до законодавства залишилося 10 і менше років; 6) інваліди, які не досягли пенсійного віку, встановленого законодавством; 7) особи, яким виповнилося 15 років та які за згодою одного з батьків або особи, яка їх замінює, можуть, як виняток, прийматися на роботу [7].

Висновки. Таким чином, з аналізу вищенаведеного здається можливим дійти висновку стосовно того, що під гарантіями забезпечення трудових прав працівників, які працюють у роботодавців – фізичних осіб слід розуміти визначені на нормативно-правовому рівні й такі, що забезпечуються державою в особі її органів заходи та напрямки, які спрямовані на належну й ефективну реалізацію трудових прав працівників, які працюють у роботодавців фізичних осіб. Серед вищенаведених гарантій слід назвати такі, що пов'язані з охороною прав працівників, які працюють у роботодавців – фізичних осіб; із захистом трудових прав; із вільним вибором виду діяльності; із сприянням в реалізації права на працю; із отриманням нової професії, професійної орієнтації та підвищенням існуючої кваліфікації; із додатковою підтримкою окремих категорій громадян. Зазначимо, що наведений перелік гарантій забезпечення трудових прав працівників, які працюють у роботодавців – фізичних осіб не претендує на завершеність та абсолютність і може бути доповнений в наслідок проведення інших досліджень даної сфери суспільного життя.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. *Котова Л.В.* Система гарантій трудових прав працівника на сучасному етапі. Трудове право та проблеми соціального захисту населення в контексті правової держави: Матеріали науково – практичної конфедерації; м. Харків, 24 – 25 вересня 2010р. / Л.В. Котова – Х. : Українська асоціація фахівців трудового права, Харківський економіко – правовий університет. – 2010. – С. 66-71.

2. Великий тлумачний словник сучасної української мови (з дод., допов. та CD) / [уклад. і голов. ред. В.Т. Бусел.] – К. ; Ірпінь : ВТФ «Перун», 2009. – 1736 с.
3. Великий енциклопедичний юридичний словник / [за ред. Ю.С. Шемшученка]. – К. : Юрид. думка, 2007. – 992 с.
4. Скакун О.Ф. Теорія держави і права (Енциклопедичний курс): [підручник]; [видання 2-е, перероблене і доповнене]. – Харків : Еспада, 2009. – 752 с.
5. Магновський І.Й. Гарантії прав і свобод людини та громадянина в праві України (теоретико-правовий аспект): дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.01. / Магновський Ігор Йосифович. – К., 2003. – 221 с.
6. Кодекс законів про працю: Закон України : від 10 груд. 1971 р. № 322-VIII // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – № 50.
7. Про зайнятість населення: Закон України від 5 лип. 2012 р. № 5067-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2013. – № 24. – Ст. 243.
8. Про охорону праці: Закон України: від 14 жов. 1992 р. № 2694-XII // Відомості Верховної Ради України. – 1992. – № 49. – Ст. 668.
9. Кодекс законів про працю України: Науково-практичний коментар. – Х. : Консум, 2003. – 832 с.
10. Про професійний розвиток працівника: Закон України : від 12 січ. 2012 р. № 4312-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2012. – № 39. – Ст. 462.

Василько І.В. Гарантії забезпечення трудових прав працівників, які працюють у роботодавців – фізичних осіб

У статті наголошено на особливому значенні забезпечення трудових прав працівників, які працюють у роботодавців – фізичних осіб, що має велике методологічне значення для загальнотеоретичної характеристики трудових прав зазначених суб'єктів трудових правоотношин у цілому.

Ключові слова: гарантії, юридичні гарантії, трудові права, гарантії забезпечення прав.

Василько И.В. Гарантии обеспечения трудовых прав работников, работающих у работодателей – физических лиц

В статье отмечено особое значение обеспечения трудовых прав работников, работающих у работодателей - физических лиц, что имеет большое методологическое значение для общей теоретической характеристики трудовых прав указанных субъектов трудовых правоотношений в целом.

Ключевые слова: гарантии, юридические гарантии, трудовые права, гарантии обеспечения прав.

Vasilko I.V. Guarantees to ensure the labor rights of employees working for employers – natural persons

The article highlighted the special significance of ensuring labor rights of employees working for employers – individuals, which is of great importance for the general methodological and theoretical characteristics of these labor rights of labor relations in general.

Keywords: guarantees, legal guarantees, labor rights, rights guarantees.

Стаття надійшла до редакції 10.06.2015.