

ЩОДО ГАРАНТІЙ ПРАВ ПРАЦІВНИКА У ТРУДОВОМУ ПРАВІ

Світлана Володимирівна ТУБОЛЬЦЕВА,

адвокат

Здебільшого науковці сфери трудового права визначають юридичні гарантії у трудовому праві як систему норм або просто норми трудового права, відповідно до яких закріплюються засоби реалізації трудових прав. Водночас, вважаємо, що категорія юридичної гарантії у трудовому праві має комплексну та багатокомпонентну природу. І.І. Яцкевич вважає, що «трудовими юридичними гарантіями є закріплені нормативно-правовими актами обов'язкові правила поведінки, які забезпечують реалізацію, охорону та захист трудових прав, тобто це один із видів норм трудового права» [1, с. 97]. У свою чергу Ю.І. Чумак і Л.О. Золотухіна «під гарантіями у трудовому праві розуміють систему правових норм, передбачених трудовим законодавством, що спрямовані на забезпечення безперешкодної реалізації, охорони та захисту трудових прав [2, с. 220]».

На наш погляд, юридичні гарантії у трудовому праві – це передбачені та визначені у нормах трудового права засоби, умови, способи, механізми реалізації прав та законних інтересів працівника, а також забезпечення дотримання балансу між правами та інтересами працівника та інтересами роботодавця, забезпечення стабільності трудових правовідносин та охорони важливих цінностей трудового права.

Звісно, що категорія юридичних гарантії у трудовому праві є досить широкою, та вміщує в собі насамперед: юридичні гарантії для працівника у сфері трудового права, юридичні гарантії для роботодавця у сфері трудового права, юридичні гарантії профспілок у сфері трудового права тощо. Проте все ж вважаємо за доцільне більш детально зупинитися на здійсненні правової характеристики саме юридичних гарантії працівника у сфері трудового права. На наш погляд,

задля здійснення правової характеристики юридичних гарантій працівника у сфері трудового права доцільно насамперед виокремити їхні основні форми вираження. Серед них:

- 1) закріплення відповідного суб'єктивного права;
- 2) заборона у обмеженні відповідного права працівника чи заборона у здійсненні певних дій, якими порушується таке право;
- 3) конструювання певного юридичного механізму реалізації права: визначення процедури або умов, або алгоритмів правової поведінки, якими забезпечується реалізація відповідного права;
- 4) закріплення відповідних правових мінімумів, стандартів, рамкових умов;
- 5) загальною юридичні гарантії – право на оскарження будь-яких дій, рішень, бездіяльності учасників трудових відносин.

Надаючи більш детальну характеристику виокремленим формам відображення юридичних гарантій для працівника у трудовому праві доцільно зауважити, що найбільш поширеними у трудовому праві є саме юридичні гарантії, які сконструйовані шляхом заборон (негативного закріплення). До таких юридичних гарантій можна віднести наступні: передбачені статтями 2-2, 9, 16, 22, 25, 31, 55, 62, 120 КЗпП України. Наприклад, за статтями 2-2 та 22 КЗпП України, забороняється мобінг та «забороняється необґрунтована відмова у прийнятті на роботу, тобто відмова без будь-яких мотивів або з підстав, що не стосуються кваліфікації чи професійних якостей працівника, або з інших підстав, не передбачених законом» [3] відповідно. Аналізуючи таку юридичну конструкцію зауважуємо, що саме наведена група юридичних гарантій є найбільш чітко визначеною, а також, таке формулювання не потребує додаткових механізмів реалізації як окрім розуміння та виконання роботодавцем та іншими уповноваженими суб'єктами у сфері трудового права. Саме тому, на нашу думку, наведена група гарантій підлягає найбільш великому відсотку виконання. В той же час, оскільки такі заборони сформульовані чітко, їх недотримання та невиконання можливо оскаржити до уповноваженого суб'єкта чи до суду.

Протилежною за якістю та характером можливості їх виконання є група гарантій, які формулюються як права працівника. До таких гарантій можливо віднести гарантії, що передбачені, наприклад, статтями 5-1, 42 КЗпП України. Так, за статтею 5-1 КЗпП України: «держава гарантує працевдатним 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; надання підприємствами, установами, організаціями відповідно до їх попередньо поданих заявок роботи за фахом випускникам закладів професійної (професійно-технічної), фахової передвищої, вищої освіти; безплатне навчання безробітних нових професій, перепідготовку в закладах освіти або у системі державної служби зайнятості з виплатою стипендії; компенсацію відповідно до законодавства матеріальних витрат у зв'язку з направленням на роботу в іншу місцевість тощо» [3]. Так дійсно, наведені гарантії визначені, проте вони потребують закріплення додаткових механізмів для їх реалізації: наприклад, визначення відповідної організаційно-інституційної структури, яка буде відповідальна за сприяння та навчання новій професії, врегулювання особливостей організаційно-правових засад діяльності уповноважених суб'єктів у сфері реалізації такої гарантії, виділення належного та достатнього фінансування тощо. Таким чином, враховуючи недосконалість такого конструювання юридичних гарантій працівникам, їх виконання на практиці трудових відносин та правовідносин, що пов'язані з трудовими, є дещо ускладненим. До того, такі формулювання юридичних гарантій, які визначаються як суб'єктивне право, відзначаються відсильним характером, є нечіткими, невизначеними.

Наступна група юридичних гарантій для працівника сформовані шляхом закріплення певного юридичного механізму. Наприклад, це юридичні гарантії, що передбачені статтями 19, 22, 44, 47, 103, 130, 138 КЗпП України. Тобто законодавець закріплює відповідне право та водночас

алгоритм його реалізації: «при припиненні трудового договору з підстав, зазначених у пункті 6 статті 36 та пунктах 1, 2 і 6 статті 40, пункті 6 частини першої статті 41 цього Кодексу, працівникові виплачується вихідна допомога у розмірі не менше середнього місячного заробітку; у разі призову або вступу на військову службу, направлення на альтернативну (невійськову) службу (пункт 3 статті 36) - у розмірі двох мінімальних заробітних плат; внаслідок порушення роботодавцем законодавства про працю, колективного чи трудового договору, вчинення мобінгу (цькування) стосовно працівника або невжиття заходів щодо його припинення (статті 38 і 39)» [3]. На наш погляд, юридичні гарантії, які сформульовані як правовий механізм також мають загалом позитивну тенденцію до їх виконання та реалізації в цілому, оскільки вони насамперед містять не лише задеклароване право особи, а і конкретні шляхи, які є обов'язковими до виконання.

Наступна група юридичних гарантій, які доцільно розкрити, - це група, у якій юридичні гарантії закріплюються шляхом визначення мінімальних стандартів. Наприклад, це гарантії, що передбачені статтями 67, 70, 74, 75, 95, 106, 179 КЗпП України. Ця група гарантій відображає безпосередній зв'язок особи працівника з державою як гарантом охорони її прав та свобод в усіх сферах, в тому числі, і в трудовій. Наведені гарантії є найбільш загальні та відповідають загальновизнаним міжнародним стандартам у сфері захисту прав людини. Наприклад, за статтями 67 та 74, 75 визначено, що «при п'ятиденному робочому тижні працівникам надаються два вихідних дні на тиждень, а при шестиденному робочому тижні - один вихідний день. Громадянам, які перебувають у трудових відносинах з підприємствами, установами, організаціями незалежно від форм власності, виду діяльності та галузевої належності, а також працюють за трудовим договором у фізичної особи, надаються щорічні (основна та додаткові) відпустки із збереженням на їх період місця роботи (посади) і заробітної плати. Щорічна основна відпустка надається працівникам тривалістю не менш як 24 календарних дні за відпрацьований робочий рік, який відлічується з дня укладення трудового договору. Особам

віком до вісімнадцяти років надається щорічна основна відпустка тривалістю 31 календарний день» [3].

Також прикладом такого типу гарантій може бути і визначення у статті 13 КЗпП України рамокних умов колективного трудового договору.

Поряд з тим, важливо зауважити, що попри їх чіткість та загальновизнаність, все ж такі юридичні гарантії як мінімальні стандарти, не завжди підлягають виконанню. Особливо, роботодавці, які є організаціями та підприємствами приватного сектору досить часто не враховують ключових стандартів щодо дотримання оплати праці та забезпечення її на рівні з урахуванням статті 95 КЗпП України, а також спостерігаються часті порушення прав працівників на час відпочинку, надання щорічних основних відпусток тощо.

Остання виокремлена нами група – це загальноюридичні гарантії – право на оскарження будь-яких дій, рішень, бездіяльності учасників трудових відносин. Такі гарантії закріплені у статтях 150, 184, 228 КЗпП України [3]. Отже, слід зауважити, що загальноюридичні гарантії у трудових правовідносинах є універсальними правовими механізмами, які забезпечують реалізацію, охорону та захист трудових прав працівника, незалежно від конкретної ситуації чи статусу суб'єкта.

Список використаних джерел:

1. Яцкевич І.І. Класифікація юридичних гарантій реалізації особою права на працю. *Наукові записки. Серія: Юридичні науки*. 2014. Т. 155. С. 97– 100

2. Чумак Ю.І., Золотухіна Л.О. Гарантії та захист трудових прав в Україні. *Діяльність органів публічної влади щодо забезпечення стабільності та безпеки суспільства*: матер. міжнар. наук.-практ. конф. (м. Суми, 21– 22 трав. 2015 р.) / за ред.: А.М. Куліша, М.М. Бурбики, О.М. Рєзніка. Суми: СумДУ, 2015. С. 220–222

3. Кодекс законів про працю України: Кодекс від 10.12.1971 №322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. Додаток до №50