

ПРИНЦИПИ ЗАХИСТУ ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ ПРИ ПРИПИНЕННІ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН

Бабенко Едуард Вадимович,

кандидат юридичних наук, керівник юридичного відділу ТОВ «Антарес-2016»

Сутнісне значення особливих принципів захисту трудових прав при припиненні трудових правовідносин виявляється в тому, що вони: 1) у взаємозв'язку з припиненням трудових правовідносин відображають сутність норм чинного законодавства України про працю, котрими закріплюються трудові права працівників, можливості з приводу захисту цих прав компетентними суб'єктами (враховуючи також і позайнституціональні захисні можливості працівника); 2) визначають генеральні, стратегічні шляхи здійснення захисту трудових прав працівників під час припинення трудових правовідносин (зокрема, ставлення компетентного суб'єкта до порушника цих прав); 3) допомагають осмислити в достатній мірі захисні процедури, що здійснюються в процесі припинення трудових правовідносин, тобто, відповідні матеріальні та процесуальні норми, а також заповнювати в практичній дійсності прогалини правового регулювання захисту трудових прав працівників за вказаних обставин.

До вказаних особливих принципів слід відносити наступні вихідні ідеї належного захисту трудових прав працівників при припиненні трудових правовідносин:

1. Принцип загальності захисту трудових прав працівників під час припинення трудових правовідносин. У найбільш загальному контексті вказаний принцип слід розуміти в якості обов'язку держави провадити політику в сфері праці та зайнятості, а компетентних захищати трудові права працівників суб'єктів здійснювати відповідний захист відносно всіх працівників, котрі

потребують захисту трудових прав під час припинення з ними трудових правовідносин.

Поряд із тим, необхідно погодитись з видатним філософом у сфері права П. І. Новгородцевим, у тому, що «загальність» в практичній дійсності об'єктивується у наступному: (а) в рівному ставленні до всіх осіб в певній ситуації (тобто, в неупередженості); (б) в рівному ставленні до однієї особи в різних обставинах, що узагальнюється (тобто, у надситуативності); (в) у прийнятті та здійсненні рішення відносно іншої людини (тобто, в універсальності) [1, с. 59]. З цього випливає, що досліджуваний принцип сутнісним чином виявляється в тому, що в умовах припинення трудових правовідносин:

1) захисту трудових прав підлягають усі працівники, трудові права яких було порушено (чи трудові права яких порушуються) під час припинення трудових правовідносин. Окреслене відображає в розглядуваному принципі законодавчу заборону дискримінації працівників у сфері праці та зайнятості, окрім як у випадках, що прямо передбачені законодавством та не суперечать праву;

2) ці працівники мають однаковий доступ до захисту трудових прав (захист до судового, адміністративного, профспілкового захисту, самозахисту і т. д.), а компетентні суб'єкти не можуть звужувати можливості цього захисту для усіх чи окремих категорій працівників, окремих працівників-індивідів на основі дискримінаційної логіки чи зважаючи на інші судження, що не мають правових підстав;

3) універсальні процедури захисту трудових працівників, що застосовуються під час припинення трудових правовідносин, повинні однаково застосовуватись до всіх працівників-індивідів. При цьому слід мати на увазі, що з цього правила є певні винятки, які обумовлені потребою суспільства турбуватися більшою мірою про найбільш уразливі категорії працівників (одинокі батьки, працівники з особливими сімейними потребами, вагітні працівниці, працююча молодь, особи з інвалідністю і т. д.), а також відстоювати інтереси найбільш конкурентних на ринку праці працівників.

2. Принцип обов'язковості захисту трудових прав працівників при припиненні трудових правовідносин. Зазначимо, що у «Великому тлумачному словнику сучасної української мови» слово «обов'язковий» інтерпретується в наступних сенсах: (а) «якого слід беззастережно дотримуватися, яким не можна нехтувати; який вимагається в законодавчому порядку»; (б) «завжди характерний для кого-, чого-небудь; притаманний комусь, чомусь; неодмінний»; (в) «який виконується з обов'язку» [2, с. 813]. Аналізуючи тлумачення слова «обов'язковість», доходимо думки, що розглядуваний принцип у своєму сутнісному змісті відображає усі три інтерпретації цього слова, адже вказаний принцип означає, що: 1) компетентні суб'єкти мають захищати трудові права працівників на означеному етапі перебігу трудових правовідносин в обов'язковому порядку, не нехтуючи цим обов'язком, що так чи інакше впливає з норм чинного законодавства про працю та зайнятість; 2) захист трудових прав працівників за вказаних обставин характерний для компетентних суб'єктів, що зобов'язані захищати відповідні права; 3) захист трудових прав працівників виконується з обов'язку (хоча у випадку самозахисту працівник звісно не має відповідного обов'язку). При цьому, важливо звернути увагу також й на те, що обов'язковість захисту трудових прав працівників під час припинення трудових правовідносин також означає безальтернативність реальності цього захисту та його сприйняття як працівниками, так і роботодавцем: в них не існує та не повинно існувати жодних сумнівів з приводу того, що захист трудових прав, порушених у процесі припинення трудових правовідносин, є неминучим.

3. Принцип солідарності захисту трудових прав працівників при припиненні трудових правовідносин. На сьогоднішній день якісно новий менталітет людини як особи формується ідеєю солідарності, наслідком чого є те, що «солідарна» людина мислить категоріями спільноти та пріоритетності життя всіх над привласненням благ поодиноких осіб [3, с. 147]. Зокрема, у межах права соціального забезпечення принцип солідарності виявляється

у наступній логіці: «в умовах ризику знаходяться всі члени суспільства, але наражаються на ризик не всі, в результаті хтось отримує повну компенсацію, хтось часткову, хтось взагалі не отримує нічого й ресурси перерозподіляються від тих хто не отримує виплат на користь тих, кому ця допомога необхідна, зокрема, також і фінансові ресурси. Заздалегідь визначити з ким і коли може відбутися той чи інший ризик неможливо, тому цей принцип необхідний для захисту при виникненні раптових ризиків» [4, с. 588]. В контексті питання, що нами розглядається, вказаний принцип відображає схожу ідею: працівники (навіть ті, з якими трудові правовідносини не припиняються) повинні об'єднуватись проти порушень трудових прав працівників, з котрими трудові правовідносини припиняються, не ігноруючи непорушності ідеї загального блага, передбаченого для всіх трудящих, взамін тимчасовим перевагам залишення на роботі.

4. Принцип соціальної справедливості захисту трудових прав працівників при припиненні трудових правовідносин. У тлумачних словниках слово «справедливість» інтерпретується в якості: 1) «об'єктивного, неупередженого ставлення до когось, чого-небудь»; 2) «людських стосунків, дій, вчинків, які відповідають морально-етичним і правовим нормам»; 3) «властивості за значенням справедливий», тобто такого, що: а) «діє на підставі об'єктивних фактів, позбавлений упередження»; б) «заснований на вимогах справедливості»; в) є справжнім [2, с. 1376]. Наголосимо, що ідея справедливості є однією з одвічних ідей людства, будучи загальнолюдською цінністю, тісно пов'язаною з розумінням права [5, с. 3]. При цьому, як зазначають вчені, принцип соціальної справедливості визначає міру забезпечення окремих громадян матеріальними та духовними благами відповідно їх внеску в суспільно корисну працю [6, с. 33].

5. Принцип застосування ідеї соціального партнерства під час захисту трудових прав працівників при припиненні трудових правовідносин. Партнерство означає визнання різного роду соціальних інтересів окремих суспільних груп і надання їм права

брати участь в економічних і політичних процесах, у формуванні громадської думки та прийнятті рішень. Партнерство передбачає співробітництво між роботодавцями, найманими працівниками та державою. Воно слугує виразом вільного мислення та поведінки, яке виходить від визнання небажаності розвитку подій в формі класової боротьби як це було в минулому [7, с. 102]. Відтак, в контексті питання, що ми розглядаємо, принцип застосування ідеї соціального партнерства під час захисту трудових прав працівників при припиненні трудових правовідносин виявляється в тому, що трудові спори в межах захисних процедур мають вирішуватись мирним чином, наскільки це є можливим (не призводячи до звуження трудових прав та законних інтересів працівників).

6. Принцип контролю за захистом трудових прав працівників при припиненні трудових правовідносин.

Узагальнюючи, особливими принципами захисту трудових прав працівників при припиненні трудових правовідносин є наступні засадничі ідеї цієї діяльності: 1) принцип загальності захисту трудових прав працівників під час припинення трудових правовідносин; 2) принцип обов'язковості захисту трудових прав працівників при припиненні трудових правовідносин; 3) принцип солідарності захисту трудових прав працівників при припиненні трудових правовідносин; 4) принцип соціальної справедливості захисту трудових прав працівників при припиненні трудових правовідносин; 5) принцип застосування ідеї соціального партнерства під час захисту трудових прав працівників при припиненні трудових правовідносин; 6) принцип контролю за захистом трудових прав працівників при припиненні трудових правовідносин.

Список використаних джерел:

1. Новгородцев П.И. Лекции по истории философии права. Учения нового времени XIX–XX вв.; репринт. Москва: Изд-во Красанд, 2011. 354с.

2. Великий тлумачний словник сучасної української мови: 250000 / уклад. та голов. ред. В.Т. Бусел. Київ; Ірпінь: Перун, 2005. 1728 с.

3. Папа Франциск. Апостольське повчання «Радість Євангелія» / перекл. з італ. О. Бодак; за ред. Т. Барщевського. Львів: Вид-во «Свічадо», 2014. 220 с.

4. Никифорова О.А. Система социальной защиты населения и ее сущность. РИСК: Ресурсы, информация, снабжение, конкуренция. 2011. № 2. С. 586-588.

5. Бабич І.Г. Принцип справедливості в римському праві і у сучасному зобов'язальному праві України: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.03. Одеса, 2006. 22 с.

6. Крюков О.І. Соціальна політика як необхідна умова функціонування соціальної держави. Актуальні проблеми державного управління. 2010. № 1. С. 31-37.

7. Габелко Н.Е. Социальное партнёрство: основной элемент и метод социального управления обществом. Территория науки. 2015. № 4. С. 100-107.