

УДК 349.2

І.М. ВАГАНОВА, Харківський національний університет внутрішніх справ

ПОНЯТТЯ ФОРМИ ЗАХИСТУ ТА РІЗНОВИДИ ЗАХОДІВ ЗАХИСТУ ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ

Ключові слова: форми захисту, різновиди захисту, трудові права працівників

За останні роки захист трудових прав працівників значно погіршився. Зростає кількість випадків незаконних звільнень працівників, становиться звичною несвоєчасна виплата заробітної плати, значна кількість працівників працює в режимі неповного використання робочого часу. На багатьох підприємствах, особливо недержавної форми власності, мають місце значні зловживання та порушення трудового законодавства при оформленні трудових відносин. Це обумовлено невідповідністю чинних норм трудового законодавства новим суспільним та економічним відносинам, значним послабленням державного нагляду та контролю за дотриманням законодавства про працю.

Захист прав людини може бути здійсненим із застосуванням норм різних галузей права. В юридичній літературі правильно звертають увагу на те, що права людини не реалізуються автоматично навіть при сприятливих умовах, а це потребує зусиль й навіть боротьби людини за свої права та свободи, які повинні органічно входити у систему заходів, що складають єдиний механізм захисту прав людини [1, с.6-9]. Тому захист прав людини розглядається в якості універсальної наукової категорії, яка має загальні функції, що можуть бути застосовані при реалізації норм різних галузей права [2, с.15].

В свою чергу, у ст.13 Європейської конвенції про захист прав та основних свобод гарантовано право на ефективний правовий захист прав і свобод людини та громадянина, до числа яких відносяться й трудові права працівників. Якщо з приводу поняття прав та

свобод, їх системи та змісту у правників склалося чітке бачення, то щодо захисту прав людини у фахівців-правознавців немає єдиного підходу. У зв'язку з цим Л.І. Лазор звертає увагу на існування різних підходів до означеної проблеми. Так, під ним розуміють як безпосередній захист від дій (бездіяльності), які порушують права та свободи, так і "механізм реалізації прав особи" (що включає юридичне закріплення усіх видів гарантій прав, свобод та інтересів; широку систему їх охорони й захисту державою та іншими суб'єктами; розвиток суспільно-політичної активності громадян своїх прав, свобод та обов'язків і вміння правильно ними користуватися; удосконалення правозахисної діяльності тощо) [3, с.24]. Загальна як законодавча, так і теоретична невизначеність важливих та основоположних категорій, у тому числі й питань, пов'язаних із формами та заходами захисту, тягне за собою низку проблемних питань в окремих галузях права, зокрема, й у трудовому.

Право на захист має конституційну природу та існує в рамках відносин держави і особи. Це положення підтверджується чинним законодавством, зокрема, Конституцією України (ст.ст.3, 8, 19, 55). Виходячи з загальної теорії захисту прав людини, до числа органів, що забезпечують їх реалізацію, пов'язану з захистом трудових прав, традиційно відносять юрисдикційні органи [4, с.42-51]. Не можна не помітити, що діяльність відповідних органів здійснюється із застосуванням процесуальних норм. На підставі викладеного можна стверджувати, що захист прав людини повинен розглядатись як процесуальна діяльність уповноважених на її здійснення суб'єктів.

Захист трудових прав працівників має свої особливості. Такі особливості повинні адекватно відповідати нерівному становищу працівника та роботодавця як суб'єктів трудового права. В якості самостійної галузі права трудове право сформувалось як сукупність норм, метою яких є забезпечення захисту працівників від свавілля дій роботодавця. З цієї причини чинне законодавство надає можливість суб'єктам трудових правовідносин,

стосовно захисту своїх прав застосовувати юрисдикційну та не юрисдикційну форми захисту. У зв'язку з цим носії відповідних прав вступають у правовідносини між собою (самозахист працівником чи роботодавцем своїх трудових прав); із залученням третіх осіб (КТС, третейські суди) та звертаються до органів державної влади (суди, правоохоронні органи та ін.). Тому варто зазначити, що не повинно викликати сумнівів, що не тільки діяльність юрисдикційних органів входить до захисту прав працівників. У зв'язку з викладеним ми не погоджуємося з позицією, що захист трудових прав працівників має додаткові порівняно з іншими правами та свободами заходи відновлення порушеного права та законного інтересу [5, с.6]. Це пояснюється тим, що оскільки права та свободи людини мають загально-правове значення і їх поділ за галузевим призначенням не містить підстав для виокремлення додаткових форм захисту.

Питання, пов'язані із заходами захисту як окремої правової категорії, які застосовуються у трудовому праві, викликають досить жваву дискусію як щодо сутності даного поняття, як і щодо їх видів.

Розподіляючи різновиди примусових заходів у трудовому праві за критерієм зв'язку з юридичною відповідальністю, ми дотримуємося думки, щодо заходів, що не пов'язані з нею, слід віднести як заходи захисту, так і запобіжні заходи, що відіграють значну роль у попередженні та припиненні протиправної поведінки зі сторони суб'єктів трудових правовідносин.

Метою даної статті є науково-теоретичне обґрунтування поняття форми захисту та різновиди заходів захисту трудових прав. Її новизна полягає в з'ясуванні порядку здійснення діяльності по захисту суб'єктивних трудових прав у вигляді комплексу внутрішньо погоджених організаційних дій, що протікають в рамках єдиного правового режиму.

Питанням захисту прав людини присвячені роботи вчених як в теорії права, так і розглянуті їх окремі аспекти в адміністративному, конституційному, кримінальному праві та інших. Серед таких галузей ми можемо

виділити й трудове право.

На формування інституту захисту прав людини у сфері праці вже звертали увагу науковці. Фахівці висловлювали різні думки. Так, наприклад, О. Лукашева звертає увагу на систему юридичних механізмів захисту прав та свобод людини: конституційний контроль, судовий захист, адміністративно-правові форми захисту прав та свобод [6].

Г.П. Тимченко визначає право на захист як можливість володаря права самому вчиняти юридично значущі активні дії. Відмінність права на захист від інших прав такого типу полягає у тому, що це право має самостійне значення у механізмі правового регулювання й у вищому ступені фіксує свободу правомірної поведінки суб'єктів права [7, с.8].

Трудовий кодекс Російської Федерації у ст.352 розглядає в якості способів захисту трудових прав:

- державний нагляд та контроль за дотриманням трудового законодавства;
- захист трудових прав працівників професійними союзами;
- самозахист працівниками трудових прав [8].

Забезпечення повної реалізації наданих працівникам прав В. Скобелкін вбачав не тільки у законодавчому закріпленні правових засобів, що перешкоджають порушенню трудових прав, але й у створенні ефективної системи їх поновлення. Поновлення він пов'язував із оскарженням незаконних дій адміністрації та розглядом трудових спорів [9, с.167-168.].

Варто звернути увагу на те, що КЗпП не надає відповіді на питання, що ж відноситься до форм захисту, і яким чином розмежовуються поняття форма та захід захисту.

Розглядаючи проблему захисту права, у наукових роботах досить часто використовують поняття “заходи захисту”, “способи захисту”, “форми захисту”. В цьому разі необхідно визначитися з термінологією, оскільки в юридичній літературі існують різні розуміння названих термінів.

Існує точка зору, відповідно з якою під формою захисту суб'єктивних прав розуміють комплекс внутрішньо впорядкованих організаційних заходів по захисту суб'єктивних прав, що протікають в рамках єдиного

правового режиму [10, с.17].

Т.А. Несторова під формою захисту розуміє вид юридичної діяльності, в якій протікають охоронні правовідношення з приводу трудового права, і виділяють чотири форми захисту (судова, управлінська, суспільна та безпосередня) [11, с.54].

Що стосується співвідношення понять “захід захисту”, “спосіб захисту”, “форма захисту”, то тут слід погодитись з думкою А.П. Вершиніна, який трактує захист права як діяльність по усуненню перешкод на шляху здійснення суб’єктивних прав, розглядає поняття “захід захисту”, “спосіб захисту”, “форма захисту” як складові елементи діяльності по захисту суб’єктивних прав, між якими існує тісний взаємозв’язок. Як вважає автор, заходи захисту (наприклад, позов, скарга) представляють собою дії, за допомогою яких зацікавлені особи вимагають здійснення заходів захисту від інших суб’єктів, способи захисту є діями, які безпосередньо направлені на захист прав, і, на кінець, форма захисту (наприклад, судова, управлінська) представляє собою порядок або різновид юрисдикційних дій по захисту прав в цілому та обумовлена різновидом діяльності із захисту права в цілому [12, с.12-13].

Вченими-теоретиками пропонується ще один варіант у розумінні захисту трудових прав. Його вони називають також різними діями державних і профспілкових органів по профілактиці трудових правопорушень, а при їх прояві - надання допомоги цими органами працівникам у ліквідації таких правопорушень (індивідуальних або колективних), відновлення порушених трудових прав та притягнення до відповідальності порушників [13, с.383-384.]. Таким чином, поняття захист дається через поняття охорони. Це вбачається вдалим. Але як правова реальність таке поняття також у нормативній базі не зазначене. Т.О. Несторова відмічає, що поняття захисту трудових прав набагато вужче поняття охорони, яка включає і попередження, недопущення порушень, та ефективне відновлення порушених прав, а також відшкодування матеріальної та моральної шкоди, захист передбачає, перш за все, відновлення

порушеного права [11, с.59].

Аналізуючи вказані точки зору, необхідно зробити наступні висновки:

1) всі автори єдині у тому, що форма захисту розглядається як діяльність, відповідно, форма захисту прав та інтересів – це порядок здійснення діяльності, елемент діяльності по захисту трудових прав та інтересів;

2) А.П. Вершинін, говорячи про захист як про вид юрисдикційної діяльності, звужує її зміст, так як тільки юрисдикційною діяльністю компетентних органів не вичерпується зміст захисту, в яку повинна бути включена й діяльність самих сторін трудового правовідношення;

3) форма захисту об’єднує в собі ряд дій організаційного характеру (процедурного або процесуального), що реалізуються в межах єдиного правового режиму.

Таким чином, беручи досвід російського законодавства та погоджуючись з позицією Т.Ю. Барішнікової, можемо дійти висновку, що доцільним є виділення наступних юрисдикційних форм захисту трудових прав:

- захист трудових прав та інтересів працівників та роботодавців органами, що засновані на паритетній основі самими спірними сторонами;
- державний контроль та нагляд за дотриманням трудового законодавства;
- судовий захист;
- захист трудових прав та інтересів працівників профспілками;
- захист трудових прав та інтересів роботодавця об’єднаннями роботодавців;
- самозахист трудових прав та інтересів робітників та роботодавців [14, с.85].

Щодо питання про спосіб захисту трудових прав, то з точки зору Т.В. Івашкіної, спосіб захисту – це конкретна дія, направлена на захист суб’єктивного права та охоронюваного законом інтересу або на усунення перешкод до здійснення суб’єктивного права. У цьому розумінні поняття способу та заходу захисту виступають як тотожні [15, с.91-92]. Тотожність даних понять – спосіб та захід, підтверджується їх етимологією. Спосіб - це певна дія, прийом або система прийомів, яка дає можливість зробити, здійснити що-

небудь, досягти чогось; захід – це сукупність дій або засобів для досягнення, здійснення чого-небудь [16]. Т.Г. Тимченко у дослідженні способів захисту цивільних прав самі способи розглядав як основний компонент захисту [7, с.8].

В Кодексі законів про працю України спостерігається фрагментарність і випадковість у використанні заходів чи способів захисту: вони безсистемно розпорошені в усіх його главах [17, с.191-192]. Саме тому перед наукою трудового права й постає завдання детального дослідження такої правової категорії, як “заходи захисту”.

Деякі автори не намагаються класифікувати заходи захисту, а тільки перераховують конкретні заходи, що закріплені у трудовому законодавстві. Так, Ю.Н. Полетаєв виділяє в якості заходів захисту у трудовому праві наступні: поновлення на роботі; зміна дати та формулювання звільнення; визнання недійсним договорів про працю; погіршення положення працівників порівняно з чинним законодавством; утримання із заробітної плати; стягнення на користь працівника сум, які йому належать; допуск до роботи незаконно відсторонених працівників; зворотне стягнення з працівника коштів, виплачених йому за рішенням органу по розгляду трудових спорів при відміні цього рішення [18, с.94].

Хаотичність перерахованих вище способів захисту підводить нас до того, щоб дані способи класифікувати за відповідними критеріями, не змішуючи при цьому процесуальні та матеріальні заходи.

До такої класифікації, на думку Т.Ю. Барішнікової, близькою є класифікація, запропонована А.П. Вершиніним, де заходи захисту поділяються на правовідновлювальні, штрафні та запобіжні. Ми притримуємось дещо іншої позиції, виділяючи запобіжні заходи як окрему правову категорію, що не входить до складу заходів захисту, і на відміну від них має свої властиві характеристики. Це, по-перше, пояснюється тим, що захист суб’єктивних прав та охоронюваних законом інтересів може існувати і не тільки застосуванням заходів захисту, але й заходами юридичної відповідальності, запобіжни-

ми та профілактичними (превентивними) заходами. А, по-друге, характерною особливістю заходів захисту є відновлення порушеного права, у штрафних – додаткові несприятливі наслідки для правопорушника, а метою застосування запобіжних заходів є припинення незаконних дій.

З нашої точки зору, в першу чергу, необхідно розділити всі заходи захисту на заходи захисту трудових прав працівників та на захист трудових прав роботодавця, так як очевидна різниця у здійсненні даних заходів.

На нашу думку, до заходів захисту трудових прав та інтересів працівників у трудовому праві слід зарахувати такі: 1) визнання недійсними умов колективних договорів і договорів про працю, які погіршують становище працівників порівняно із законодавством України про працю (ст.9 КЗпП України); 2) поновлення на попередній роботі незаконно звільнених або переведених на іншу роботу працівників (ч.1 ст.235 КЗпП України); 3) визнання формулювання причини звільнення неправильним або таким, що не відповідає чинному законодавству (ч.3 ст.235 КЗпП України); 4) допуск до роботи незаконно відсторонених від неї працівників (ст.46 КЗпП України); 5) стягнення на користь працівника не виплачених їм підприємством сум заробітної плати та інших належних сум без обмеження будь-яким строком (ст.238 КЗпП України); 6) відшкодування працівникам шкоди, заподіяної їм під час виконання обов’язку щодо вживання заходів до запобігання шкоді, яка загрожувала майну підприємства, установи, організації (ч.2 ст.131 КЗпП України); 10) страйк (ст.17 Закону України “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)” від 03.03.1998 р.).

До заходів захисту трудових прав та інтересів роботодавців в трудовому праві слід зарахувати такі: 1) відрахування із заробітної плати працівників для покриття їх заборгованості підприємству, установі чи організації, де вони працюють, для повернення авансу, виданого в рахунок заробітної плати; для повернення сум, зайво виплачених внаслідок лічильних помилок; для погашення витраче-

ного і своєчасно не поверненого авансу, виданого на службове відрядження або переведення до іншої місцевості; на господарські потреби, якщо працівник не оспорує підстав і розміру відрахування; при звільненні працівника до закінчення того робочого року, в рахунок якого він вже одержав відпустку, за невідпрацьовані дні відпустки (п.п.1 і 2 ст.127 КЗпП України); 2) стягнення з працівника коштів, виплачених йому у зв'язку з переїздом на роботу в іншу місцевість, якщо він: не з'явився на роботу або відмовився стати до роботи без поважної причини; до закінчення строку роботи, передбаченого законодавством або обумовленого при переведенні, направленні або прийнятті на роботу, а за відсутністю визначеного строку - до закінчення одного року роботи звільнився за власним бажанням без поважної причини або був звільнений відповідно до законодавства (п.5 Постанови Кабінету Міністрів України від 02.03.1998 р. № 255 "Про гарантії та компенсації при переїзді на роботу в іншу місцевість"); 3) зворотне стягнення з працівників сум заробітної плати та інших виплат, незаконно стягнутих з підприємств, установ, організацій судовим рішенням, тоді, коли скасоване рішення ґрунтувалося на повідомлених позивачем неправдивих відомостях або поданих ним підроблених документах (ст.239 КЗпП України); 4) локаут; 5) припинення трудових відносин; 6) відшкодування коштів на навчання та ін.

Слід зазначити, що перераховані вище заходи захисту, що застосовуються у трудовому законодавстві, не є остаточним, але все ж таки дають уявлення про різноплановість цих заходів [19, с.146].

Таким чином, під формою захисту трудових прав слід розуміти порядок здійснення діяльності по захисту суб'єктивних трудових прав, що включає у себе комплекс внутрішньо погоджених організаційних дій, які протікають в рамках єдиного правового режиму. Система форм захисту трудових прав працівників та роботодавців складається з юрисдикційної та не юрисдикційної форм захисту. В межах вказаних форм захисту реалізуються та визначені заходи захисту, кри-

терієм вибору якого є характер предмету захисту та суб'єкт права та інтереси якого охороняються.

ЛІТЕРАТУРА

1. Лукашева Е. А. Эффективность юридических механизмов защиты прав человека : политические, экономические, социально-психологические аспекты. Конституция РФ и совершенствование механизмов защиты прав человека / Е. А. Лукашева. - М. : ИГПАН, 2004.
2. Солдаткин Д. В. Защита от дискриминации в трудовых отношениях: дис. ... кандидата юрид. наук : 12.00.05 / Солдаткин Денис Владимирович. - М., 2006. - 148 с.
3. Лазор Л. И. Влияние современных условий на рассмотрение отдельных проблем кодификации нового Трудового кодекса // Кодифікація трудового законодавства України: стан та перспективи : матеріали наук.-практ. конф. (м. Запоріжжя, 25-26 червня 2004 р.) / за заг. ред. проф. В. С. Венедиктова. - Х., 2004. - С. 24.
4. Самощенко И. С. Ответственность по советскому законодательству / И. С. Самощенко, М. Х. Фарукшин. - М. : Юрид. лит., 1971. - 240 с.
5. Барабашова Т. П. Защита трудовых прав работников / Т. П. Барабашова, В. И. Миронов // Трудовое право. - 2007. - № 7. - С. 1-103.
6. Права человека / отв. ред. Е. А. Лукашева. - М. : Инфра-М, Издательский Дом "Норма", 1999. - 573 с.
7. Тимченко Г. П. Способы та процесуальні форми захисту цивільних прав : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук : спец. 12.00.03 «Цивільне право і цивільний процес; сімейне право; міжнародне приватне право» / Г. П. Тимченко. - Х., 2002. - 20 с.
8. Трудовой кодекс Российской Федерации : от 30.12.2001 г., № 197-ФЗ [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://www.consultant.ru/popular/tkrf>.
9. Скобелкин В. Н. Обеспечение трудовых прав в СССР / В. Н. Скобелкин. - М. : Юрид. лит., 1987. - 208 с.

10. Бутнев В. В. К понятию механизма защиты субъективных прав / В. В. Бутнев // Субъективное право: проблемы осуществления и защиты. – Владивосток, 1989. – С. 9-17.

11. Нестерова Т. А. Защита трудовых прав в России: юридическая сущность и приоритетная роль государственных органов: дис. ... доктора юрид. наук : 12.00.05 / Нестерова Татьяна Александровна. – Пермь, 2005. – 511 с.

12. Вершинин А. П. Меры защиты субъективных прав по гражданскому законодательству / А. П. Вершинин // Проблемы совершенствования законодательства о защите субъективных гражданских прав : сб. науч. тр. – Ярославль, 1988.

13. Гусов К. Н. Трудовое право России / К. Н. Гусов, В. Н. Толкунова. – М., 2003. – 496 с.

14. Барышникова Т. Ю. Формы и способы защиты трудовых прав и охраняемых законом интересов в российском трудовом праве: дис. ... кандидата юрид. наук : 12.00.05 / Барышникова Татьяна Юрьевна. – Ярославль,

2005. – 235 с.

15. Иванкина Т. В. Вопросы защиты трудовых прав в свете новой кодификации трудового законодательства // Материалы всеросс. науч.-практ. конф. в области трудового права и права социального обеспечения. – М., 2003. – С. 91-92.

16. Портал української мови та культури : словник [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.slovnyk.net>.

17. Іншин М. І. Щодо правового захисту трудових прав працівників / М. І. Іншин // Вісник Луганськ. акад. внутр. справ МВС. – 2004. – № 2. – С. 191-196.

18. Полетаев Ю. Н. Правопорядок и ответственность в трудовом праве : учебное пособие / Ю. Н. Полетаев. – М., 2004. – 184 с.

19. Щербина В. І. Теоретичні проблеми охоронної функції трудового права в умовах ринкових відносин : монографія / В. І. Щербина. – Дніпропетровськ : Академія митної служби України, 2004. – 382 с.

Ваганова І. М. Поняття форми захисту та різновиди заходів захисту трудових прав працівників / І. М. Ваганова // Форум права. – 2009. – № 3. – С. 94–99 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/FP/2009-3/09vimtpp.pdf>

Розглянуті проблеми форм захисту трудових прав сторонами трудових правовідносин. Досліджуються поняття “форма захисту”, “спосіб захисту”, “захід захисту” у трудовому праві. Розглянуто заходи захисту, які застосовуються суб’єктами трудових правовідносин.

Ваганова И.М. Понятие формы защиты и разновидности мер защиты трудовых прав работников

Рассмотрены проблемы форм защиты трудовых прав сторонами трудовых правоотношений. Исследовано понятия “форма защиты”, “способ защиты”, “мера защиты” в трудовом праве. Рассмотрены меры защиты, применяемые субъектами трудовых правоотношений.

Vaganova I.M. Concept of the Form of Protection and a Version of Actions of Protection of the Labor Rights of Workers

The range of problems relating to the forms of employment rights protection by the sides of employment relations are examines. There were analyzed such definitions as “form of protection”, “means of protection”, “measures of protections” in employment law. There were examined measures of protection used by the parties of employment relations.