

20. Проект Трудового кодексу України: за станом на 10 грудня 2009 р./Відомості Верховної Ради України. – 208 с. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://gska2.rada.gov.ua:8080/pls/zweb_n/webpros4_1?id=&pf3511=3097

21. Уржинский К.П. К вопросу о принципах правового регулирования общественных отношений/К.П. Уржинский//Правоведение. – 1968. – № 3. – С. 123-126.

22. Ронжин В.Н. О понятии и системе принципов социалистического права/В. Н. Ронжин//Вестник МГУ. – Сер.11. Право. – 1977. –№ 2. – С. 32-36.

23. Зажицкий В.И. Правовые принципы в законодательстве Российской Федерации/В.И. Зажицкий//Государство и право. – 1996. – № 11. – С. 92-98.

СТОКОЛОСА М. В.,
студентка ОКР «Спеціаліст»
(Київський національний університет
імені Тараса Шевченка)
помічник юрисконсульта
(ПП «АСАД юридична компанія»)

УДК 349.2

ДО ПИТАННЯ ПРО ПОНЯТТЯ ТА ВИДИ ЗАХОДІВ ЗАХИСТУ У ТРУДОВОМУ ПРАВІ

У даній статті автором досліджено проблему визначення поняття «захід захисту у трудовому праві». З'ясовано співвідношення вказаного поняття із суміжними поняттями: «форма», «спосіб», «засіб захисту», здійснено розмежування цих понять. Досліджено окремі заходи захисту та їх класифікація, визначено місце запобіжних заходів у механізмі захисту прав людини.

Ключові слова: трудові права, захід захисту, засіб захисту, спосіб захисту, форма захисту, запобіжні заходи, самозахист.

В данній статті автором досліджена проблема определения понятия «меры защиты в трудовом праве». Установлено соотношение указанного понятия со смежными понятиями: «форма», «способ», «средство защиты», осуществлено разграничение этих понятий. Исследованы отдельные меры защиты и их классификация, определено место предупредительных мер в механизме защиты прав человека.

Ключевые слова: трудовые права, меры защиты, средства защиты, способ защиты, форма защиты, меры, самозащита.

In this article the author researched the problem of the definition of «measure of protection in labor law» It was shown the ratio of specified definition with related concepts such as «form», «method», «remedy» of protection, made separating of these concepts. It was researched some protection measures and their classification, designated the place of preventive measures in the mechanism of protection of human rights.

Key words: labor rights, protection, protective, methods of protection, a form of protection, the measures of self-defense.

Вступ. Сьогодні для України як для держави, що стоїть на порозі євроінтеграції, питання забезпечення природних прав людини є надзвичайно актуальним. На захист прав людини направлені норми різних галузей права. В юридичній літературі правильно зазначається, 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. 2].

Ст. 13 Європейської конвенції про захист прав та основних свобод гарантує право на ефективний правовий захист прав і свобод людини та громадянина, серед яких і трудові права працівників. Ст. 43 Конституції України проголошує, що кожен має право на працю, що передбачає можливість заробляти собі на життя працею, на яку особа вільно погоджується або обирає, право на належні, безпечні і здорові умови праці, на її оплату, на відпочинок. Однак, якщо такі права не мають відповідного захисту, то вони не є реальними, а носять виключно декларативний характер. Вказане набуває особливої актуальності з урахуванням того, що сьогодні порушення трудових прав осіб є доволі розповсюдженим явищем, особливо в галузі приватного підприємництва.



За даними Мінсоцполітики, під час здійснення у 2011 році перевірок дотримання трудового законодавства було виявлено 8041 особу, що виконувала роботу без укладання трудових договорів, у тому числі 6671 працюючий у фізичних осіб – підприємців. Перевірками встановлено 2764 випадки підміни трудових договорів цивільно-правовими угодами, договорами підряду або про надання послуг. На зростання кількості порушень у цій сфері вказують і дані 25411 перевірок, проведених на 18675 підприємствах, установах і організаціях правовими службами членських організацій Федерації профспілок України під час здійснення громадського контролю за дотриманням законодавства про працю. 2011 року. При здійсненні таких перевірок виявлено 145 тис. порушень законодавства, що на 19,7% більше, ніж у 2010-му. Зросла також кількість працівників, трудові та соціально-економічні права яких порушено, – 36 тис. осіб, що на 8,9% більше, ніж у 2010 році [3, с. 37].

Статистичні показники свідчать, що порушення трудових прав мали місце у досить великому обсязі тоді, і на сьогоднішній день не припиняються. Одним з факторів, який, на наше переконання, сприяє збереженню, а подекуди і погіршенню ситуації у досліджуваній сфері, є недосконалість законодавства про працю України. Варто зауважити, що ні діючий Кодекс законів про працю України (далі – КЗпП), ні проект Трудового кодексу № 2902 (далі – пТК) не містять окремого розділу, присвяченого саме захисту трудових прав. Як вже відмічалось у науковій літературі, в КЗпП спостерігається фрагментарність і випадковість у використанні заходів чи способів захисту: вони безсистемно розпорознені в усіх його главах [4, с. 191-192]. Оскільки трудове право покликано охороняти права як працівників так і роботодавців, відсутність окремого інституту захисту таких прав є, на наше переконання, досить серйозним упущенням.

Проблеми, пов'язані із заходами захисту як окремої правової категорії, що застосовуються у трудовому праві, викликають досить жваву дискусію як щодо сутності даного поняття, так і щодо їх видів. Питанням захисту трудових прав приділяється увага у працях В. Венедиктова, В. Жернакова, В. Лазора, Т. Маркіної, А. Мацюка, В. Плаксина, Р. Харчука та ін. Однак відсутність єдності поглядів, а іноді і їх полярність, є підґрунтям для подальших наукових пошуків.

Постановка завдання. З огляду на вищезазначене, метою даної статті є з'ясування змісту поняття «захід захисту у трудовому праві», визначення співвідношення указанного поняття із суміжними поняттями: «форма», «спосіб», «засіб захисту» та їх розмежування, дослідження окремих заходів захисту та їх класифікації.

Результати дослідження. Вирішення питання про співвідношення вищезазначених понять неможливо без з'ясування їх змісту. Так, «Великий тлумачний словник сучасної української мови» поняття «форма» визначає як спосіб здійснення, виявлення будь-яких дій. Спосіб – це певна дія, прийом або система прийомів, яка дає можливість зробити, здійснити що-небудь, досягти чогось; те, що служить засобом. «Захід» – це дія, сукупність дій або засобів для досягнення, здійснення чого-небудь. «Засіб» – прийом, якась спеціальна дія, що дає можливість здійснити що-небудь, досягти чогось; спосіб [5, с. 117]. Як вбачається з викладеного, одні з указаних понять визначаються через інші, тому може створитися враження, що терміни, що йменують такі поняття (у розрізі визначення елементів механізму захисту трудових прав) є синонімами. Але такий висновок не завжди є обґрунтованим, зважаючи на наступне.

Враховуючи вищевикладені підходи до тлумачення досліджуваних понять, під засобами захисту слід розуміти своєрідні інструменти для здійснення певних заходів, направлених на захист прав та інтересів суб'єктів. Так, наприклад, при обранні такого заходу захисту як поновлення на попередній роботі незаконно звільненого працівника, одним із засобів захисту може бути звернення до профспілки підприємства. Варто зазначити, що певні дії у конкретній ситуації можуть виступати заходами захисту або засобами захисту (наприклад, страйк), в залежності від того, чи потрібні додаткові дії для встановлення, визнання чи відновлення порушеного права.

Як інструмент захисту трудового права може виступати і уповноважений на це орган. Так, В.С. Венедиктов відносить до засобів захисту трудових прав такі органи як суди, Кабінет міністрів України та відповідне міністерство, Національну службу посередництва та примирення, професійні спілки та ін. [6, с. 6-10].

Щодо способу захисту, то Н.Д. Гетьманцева, І.Г. Козуб визначають це поняття як сукупність дій, за допомогою яких відновлюються, визнаються, встановлюються права та законні інтереси особи [7, с. 37]. Але при подальшому дослідженні перелік способів захисту трудових прав практично співпадає з переліком заходів захисту, що запропонували вчені: І. Ваганова, Т. Івашкіна, Ю. Полетаєв.

Зазначене дає підстави зробити висновок про те, що такі поняття, як «форма», «засіб» близькі за значенням до «способу» та «заходу», проте не тотожні їм, а от «спосіб захисту» та «захід захисту» є майже тотожними (синонімічними) поняттями, і їх розмежування не має практичного значення.

Про це зазначає також і Т.В. Івашкіна, вказуючи, що 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 [8, с. 91-92].

Загальноновизнаним у науці є розподіл всіх форм захисту права, з урахуванням особливостей суб'єкта застосування засобів захисту до правопорушника, на дві основні – юрисдикційну і неюрисдикційну.

Звертаючись до досвіду російського законодавства та позиції Т.Ю. Барішнікової, 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 [9, с. 85].

Останнім часом найбільший інтерес серед науковців викликає самозахист прав. Наукові дослідження, що проводилися з означеної проблематики відзначаються своєю дискусійністю. Такі науковці як Т.Ю. Барішнікова, М.В. Дедюева, І.В. Лагутіна вважають, що самозахист – це форма захисту трудових прав [10, с. 189]. Л. Грицишина не розмежовує поняття «форма», «спосіб» і «засіб захисту» трудових прав, спочатку називаючи самозахист формою, потім способом, а наостанок – і засобом захисту трудових прав [11, с. 283-284]. Т. Маркіна вказує на те, що самозахист суб'єктивних прав – це спосіб забезпечення їх реалізації, а не спосіб захисту цих прав [12, с. 54]. А от Н.Д. Гетьманцева, І.Г. Козуб зазначають, що самозахист є засобом захисту трудових прав наряду із позовом, страйком і т.д. [7, с. 42]. На думку автора цієї статті, самозахист можна віднести до заходів захисту, як дію, спрямовану на захист конкретного суб'єктивного права.

Детальніше розглядаючи заходи захисту трудових прав Ю. Полетаєв виділяє наступні: поновлення на роботі; зміна дати та формулювання звільнення; визнання недійсним договорів про працю; утримання із заробітної плати; стягнення на користь працівника сум, які йому належать; допуск до роботи незаконно відсторонених працівників; зворотнє стягнення з працівника коштів, випланих йому за рішенням органу по розгляду трудових спорів при відміні цього рішення [13, с. 94].

Н.Д. Гетьманцева, І.Г. Козуб наводять в якості способів захисту такі як:

1) визнання умов трудового чи колективного договору недійсними; 2) визнання факту укладення трудового договору; 3) відновлення становища, яке існувало до порушення права; 4) відшкодування витрат; 5) відшкодування шкоди; 6) компенсація моральної шкоди; 7) компенсація витрат; 8) виплата матеріальної допомоги; 9) перерахування заробітної плати у зв'язку з індексацією; 10) укладення трудового договору; 11) зміна правовідношення; 12) розірвання трудового договору; 13) зміна формулювання причини звільнення; 14) укладення колективного договору; 15) визнання наказу, розпорядження або дій власника чи уповноваженого ним органу незаконними та інші способи, передбачені законодавством [7, с. 39].

Аби дещо упорядкувати такі заходи захисту у цілісну систему, деякі науковці зробили спробу класифікувати їх за різними критеріями. Зокрема, А.П. Вершинін, поділяє заходи захисту на правовідновлювальні, штрафні та запобіжні [14, с. 34]. Іншої позиції (яку поділяє і автор цієї статті) притримується І.М. Ваганова, яка виділяє запобіжні заходи як окрему правову категорію, що не входить до складу заходів захисту, і на відміну від них має свої властиві характеристики. Науковець акцентує увагу на тому, що характерною особливістю заходів захисту є відновлення порушеного права, у штрафних – додаткові несприятливі наслідки для правопорушника [15, с. 95]. Дійсно, заходи захисту мають місце тоді, коли право вже порушено, а запобіжні заходи мають превентивний характер по відношенню до порушення трудових прав.

І.М. Ваганова пропонує класифікувати заходи захисту за суб'єктом, права якого порушено, на: заходи захисту трудових прав працівників та на заходи захисту трудових прав роботодавця.

До заходів захисту трудових прав та інтересів працівників у трудовому праві належать 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 випланих 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 шкоди, 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 у трудовому праві відносять наступні: 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 випланих внаслідок лічильних помилок; для погашення витраченого 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, випланих 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) зворотнє 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. [14, с. 98-99].

Хотілося б звернути увагу на те, що серед заходів захисту виділено такі з них, як страйк і кореспондуючий йому локаут (відносини щодо локауту сьогодні в Україні не регламентовано і таке поняття відсутнє у національному законодавстві). Н.Д. Гетьманцева та І.Г. Козуб відносять страйк до засобів захисту, нарівні із самозахистом, позовом, зверненням, фактом укладення колективного чи трудового договору, вказуючи, що ці дії не спричиняють самостійно, без застосування інших способів, відновлення, визнання чи встановлення права [7, с. 42]. На нашу думку, означений підхід звучує поняття способу порівняно із заходом захисту. Переконаливою є позиція І.М. Ваганової, яка вказує, що локаут є заходом захисту, адже є дією, спрямованою на відновлення, визнання чи встановлення права. Різні позиції науковців, на нашу думку, пояснюються різними підходами до розуміння поняття заходу захисту та способу захисту.

Висновки. Підсумовуючи вищевикладене, можна зробити наступні висновки:

1. Заходами захисту у трудовому праві є дії, спрямовані на встановлення, визнання, відновлення порушених охоронюваних законом суб'єктивних трудових прав, усунення перешкод реалізації таких прав. У такому розумінні заходи захисту трудових прав співпадають із способами їх захисту.
2. Запобіжні заходи не входять до системи заходів захисту трудових прав, а утворюють окрему категорію заходів, спрямовану на запобігання порушенню прав, мають превентивний характер.
3. Поняття заходів захисту не визначається у законодавстві про працю України, а окремі види хаотично розміщені у різних розділах КзпП, регламентуються іншими нормативними актами. Аналогічна ситуація спостерігається у пТК. На наше переконання, з метою забезпечення всебічного захисту прав та інтересів суб'єктів трудових відносин, доцільно на законодавчому рівні визначити поняття заходів захисту та вказати їх види.

Список використаних джерел:

1. Лукашева Е.А. Эффективность юридических механизмов защиты прав человека: политический, экономический, социально-психологический аспекты/Е.А. Лукашева//Конституция РФ и совершенствование механизмов защиты прав человека. М.: ИГПАН. – 2004. – С. 5-37.
2. Солдаткин Д.В. Защита от дискриминации в трудовых отношениях: автореф. дис. ... кандидата юрид. наук: 12.00.05/Солдаткин Денис Владимирович. – М., 2006. – 24 с.
3. Репіч А. Законодавчі гарантії безпечної праці/Репіч А.//Профспілкові вісті. Газета федерації профспілок України. Електронний ресурс. Режим доступу: http://www.psv.org.ua/arts/Ludina_i_pracia/view-950.html
4. Іншин М.І. Щодо правового захисту трудових прав працівників/М.І. Іншин//Вісник Луганськ. акад. внутр. справ МВС. – 2004. – № 2. – С. 191-196.
5. Великий тлумачний словник сучасної української мови/Уклад. і голов. ред. В.Т. Бусел. – К.; Ірпінь: ВТФ «Перун» – 2004. – С. 1140.
6. Венедиктов В.С. Соціально-правова характеристика засобів захисту трудових прав працівників.// Актуальні проблеми сучасної науки в дослідженнях молодих вчених. Вип. 5. – Сімф.: Б.в., 2004. – с. 6-10.
7. Гетьманцева Н.Д. Засіб, спосіб і форма захисту трудових прав/Гетьманцева Н.Д., Козуб І.Г. //Адвокат: загальнодержавний професійний журнал./Спілка адвокатів України; Академія адвокатури України. Київ, 2009. – № 11(10). – С. 37-42.
8. Иванкина Т.В. Вопросы защиты трудовых прав в свете новой кодификации трудового законодательства//Материалы все-росс. науч.-практ. конф. в области трудового права и права социального обеспечения. – М., 2003. – С. 91-92.
9. 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.
10. Лагутіна І.В. Самозахист як форма захисту трудових прав/Лагутіна І.В.//Актуальні проблеми політики: Зб. наук. праць. – Вип. 24/Голов. ред. С.В. Ківалов; Відп. за вип. Л.І. Кормич. – Одеса: Фенікс, 2005. – С. 187-193.
11. Грицишина Л.В. Реалії та перспективи закріплення юридичних гарантій захисту права на працю в умовах ринкової економіки/Л.В. Грицишина//Університетські наукові записки. – 2006. – № 3—4 (19-20). – С. 283-284.
12. Маркіна Т. Щодо способів захисту трудових прав за законодавством України про працю/Т. Маркіна//Право України. – 2002. – № 2. – С. 54.



13. Полетаев Ю.Н. Правопорядок и ответственность в трудовом праве: учебное пособие/Ю.Н. Полетаев. – М., 2004. – 184 с.
14. 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.
15. Ваганова І.М. Поняття форми захисту та різновиди заходів захисту трудових прав працівників/І.М. Ваганова//Форум права. – 2009. – № 3. – С. 94–99.
16. Проект Трудового Кодексу України № 2902 від 22.04.2013. Електронний ресурс. Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=46746.

ТИЩЕНКО О. В.,
кандидат юридичних наук,
доцент кафедри трудового права
та права соціального забезпечення
(Київський національний університет
імені Тараса Шевченка)

УДК 347.99.369.04

ПРОБЛЕМИ РЕАЛІЗАЦІЇ РІШЕНЬ АДМІНІСТРАТИВНИХ СУДІВ З ПИТАНЬ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ ГРОМАДЯН В УКРАЇНІ

В статті досліджуються проблеми здійснення судочинства в Україні в частині впровадження рішень адміністративних судів з питань соціального захисту громадян. Вказується, що в національному законодавстві України відсутні ефективні засоби юридичного захисту від несвоєчасного виконання рішень судів. Констатується необхідність формування дієвого правового механізму з метою дієвої реалізації рішень судів в сфері соціального захисту вразливих верств населення.

Ключові слова: *вразливі верстви населення, правовий механізм, виконання рішень судів, порушення права на судовий захист.*

В статье исследуются проблемы судопроизводства в Украине в части внедрения решений административных судов по вопросам социальной защиты граждан. Указывается, что в национальном законодательстве Украины отсутствуют эффективные средства правовой защиты от несвоевременного выполнения решений судов. Констатируется необходимость формирования действенного правового механизма с целью действенной реализации решений судов в сфере социальной защиты уязвимых слоев населения.

Ключевые слова: *уязвимые слои населения, правовой механизм, исполнения решений судов, нарушение права на судебную защиту.*

This paper investigates the problem of the administration of justice in Ukraine in the implementation of decisions of the administrative courts for social protection. It is claimed that the national legislation of Ukraine there are no effective remedies against delays in execution of court decisions. Also declares the necessity of forming an effective legal mechanism for the purpose of effective implementation of court decisions in the area of social protection of vulnerable populations.

Key words: *vulnerable populations, the legal mechanism of decisions of courts, the right to a remedy.*

Вступ. Реалізація права на справедливе та ефективне судочинство – стратегічний напрям розвитку цивілізованого суспільства. Дієвий правовий механізм виконання рішень судів є вагомим складовою соціальної функції держави. Держава відповідає перед людиною за свою діяльність. Утвердження і забезпечення прав і свобод людини є головним обов'язком держави. Діяльність держави має бути спрямована на реалізацію захисту прав і свобод людини. Першочерговим завданням є налагодження функціонування системи судочинства, зокрема в частині виконання рішень судів з питань соціального захисту громадян.

В Україні принцип ефективної реалізації рішень судів зі справ, пов'язаних з реалізацією соціального захисту громадян нівелюється на підставі завантаженості судів і відсутності необхідних бюджетних коштів для здійснення відповідних виплат. Насамперед це питання стосується судових справ, пов'язаних з захистом соціальних прав вразливих верств населення: ветеранів війни, дітей війни, осіб, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи та ін. Тому потребує глибокого вивчення та аналізу проблема виконання рішень судів з питань соціального захисту громадян в Україні. Питання реалізації соціального

