

ПРОБЛЕМИ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАВ У СФЕРІ ПРАЦІ ТА СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

КУКСІН СТАНІСЛАВ ЮРІЙОВИЧ

здобувач кафедри правознавства юридичного факультету Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля

УДК 349.22

DOI: 10.37772/2518-1718-2020-3(31)-12

ДО ПИТАННЯ ЮРИДИЧНИХ ГАРАНТІЙ ПРИ ПОНОВЛЕННІ НА РОБОТІ

У статті розглянуто юридичні гарантії при поновленні на роботі працівників, їх сутність та значення, а також звернено увагу на судову практику, зокрема, зазначено, що працівники, які вважають, що їх право порушене можуть звернутися до суду за його захистом. Юридичні гарантії трудових прав при поновленні на роботі працівників розглянуто як окрему, самостійну правову категорію, котра являє собою сукупність передбачених нормами загального та спеціального законодавства засобів, способів та умов реалізації, захисту та охорони від неправомірних порушень трудових прав, свобод та інтересів працівників. Зроблено висновок, що юридичні гарантії трудових прав при поновленні на роботі покликані, перш за все, мінімізувати негативні наслідки для працівників, запобігти зниженню рівня соціально-правового захисту працівників.

Ключові слова: працівник, роботодавець, трудові права, юридичні гарантії, поновлення на роботі, виборна посада.

Постановка проблеми. В умовах формування в Україні правової демократичної держави і громадянського суспільства на тлі існуючих проблем забезпечення прав і свобод громадян особливу роль відіграють правові гарантії, оскільки саме вони припускають юридичну відповідальність держави та її органів влади і управління, місцевого самоврядування за порушення прав і законних інтересів особистості, а також підвищення значущості і рівня реалізації права, підвищення правової культури суспільства. Саме дієві юридичні гарантії можуть забезпечити безперешкодну реалізацію кожною людиною закріплених за нею прав, у тому числі й у сфері трудових відносин. Юридичні гарантії виступають певним «містком», який забезпечує необхідний перехід від можливості, яка проголошується в законі до дійсності. У відповідь на запити з боку суспільства, держава має створити належні умови та правові механізми для реалізації, гарантування та захисту права на працю як одного із основних соціально-економічних прав, передбачених Конституцією України. Будучи закріпленими на найвищому законодавчому рівні, норми Основного Закону щодо реалізації права на працю, зважаючи на їх юридичну

силу, загальнообов'язковий та фундаментальний характер, виступають юридичними гарантіями реалізації права на працю.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Поняття юридичних гарантії у правовій науці розглядалося неодноразово. Зокрема юридичні гарантії в трудовому праві як наукова категорія розглядали у своїх працях такі науковці, як В. М. Андріїв, С. Я. Вавженчук, О. О. Дума, М. І. Іншин, О. А. Ситницька, О. В. Смирнов, О. М. Ярошенко та інші вчені.

Мета статті дослідити юридичні гарантії при поновленні на роботі працівників, їх сутність і значення.

Виклад основного матеріалу. Досліджуючи юридичні гарантії трудових прав при поновленні на роботі працівників вважаємо слід надати, перш за все, визначення правовій категорії «юридичні гарантії». В юридичній літературі триває дискусія щодо визначення юридичних гарантії. Умовно можна виділити декілька позицій науковців щодо поняття юридичних гарантії. Одні розуміють під юридичними гарантіями сукупність суб'єктивних та об'єктивних факторів [1, с. 52], інші – систему соціально-еконо-

мічних, політичних, моральних, юридичних та організаційних передумов, умов, засобів та способів, які стають юридичними гарантіями лише через закріплення їх в нормах права [2, с. 311]. Антон О. А. для більш глибокого дослідження поняття юридичних гарантій пропонує розглядати їх у 2-х значеннях: у широкому та вузькому. Юридичні гарантії у широкому розумінні – це складна категорія, яка охоплює собою норми права та діяльність державних органів, громадських організацій та їх посадових осіб. У вузькому юридичні гарантії складають собою систему норм права, призначенням яких є забезпечити уповноваженим суб'єктам реалізацію їх прав [3, с. 187].

Проаналізувавши різні твердження щодо визначення поняття «юридичні гарантії» можемо зазначити, що в загальному їх розумінні вони являють собою систему соціально-економічних, політичних, юридичних умов, способів та засобів, котрі забезпечують реалізацію прав, свобод та інтересів людини і громадянина, їх надійний захист та охорону.

Що ж стосується гарантій трудових прав та свобод працівників, то вони знаходять своє відображення у Конституції України, Кодексі законів про працю (Глава VIII – «Гарантії та компенсації») та інших законодавчих нормативно-правових актах, у відповідності до чого поділяються на загальні та спеціальні. Слід зазначити, що у чинному КЗпП України відсутнє нормативне визначення поняття «гарантії», але виходячи зі змісту розділу VIII «Гарантії та компенсації», можна зробити висновок, що в цьому випадку під гарантіями маються на увазі, переважно, грошові виплати, що зберігають працівнику повністю або частково заробітну плату за час, коли він з поважних причин, передбачених законом, не міг виконувати трудові обов'язки.

На думку С. Я. Вавженчука, гарантії трудових прав та свобод працівника – це система нормативно-правових умов та засобів, що спрямовані на набуття, реалізацію, охорону трудових прав та законних інтересів працівника [4, с. 27]. При цьому науковець виокремлює властиві їм ознаки, зокрема: (а) вони встановлюються Конституцією, кодифікованим актом, міжнародно-правовим актом; (б) вони можуть мати складну структуру (включають або всі трудові права, що існують на міжнародному рівні, або ж тільки трудові права, визначені національним законодавством); (в) вони є чітко визначеними, а їх перелік не може бути доповнений іншими законами або підзаконними нормативно-правовими актами; (г) їх може тлумачити тільки Конституційний Суд України, розкриваючи в такий спосіб їх зміст і визначаючи спрямування вектора їх правозастосування; (д) вони завжди виступають державними гарантіями; (е) як правило, їх реалізація здійснюється державою, у деяких випадках за участю колективних утворень

(профспілок тощо) або самих працівників; (є) саме вони відображаються на стадії нормативних регламентації механізму превентивної охорони трудових прав і забезпечують можливість реалізації превентивної охорони та захисту трудових прав шляхом звернення до міжнародних органів, а також використання міжнародних норм у сфері праці, визнаних Україною.

Серед наукових досліджень останніх років варто виділити праці О. А. Ситницької, яка також досліджує поняття юридичних гарантій у трудовому праві, наводить їх багаторівневу класифікацію, а також виділяє загальні та специфічні ознаки юридичних гарантій. Так, проаналізувавши точки зору інших дослідників з даної проблематики, вчена надає класифікацію гарантій у сфері трудової діяльності за наступними критеріями: 1) юридичною силою: конституційні; міжнародні; галузеві; 2) ступенем конкретизації: універсальні (стосуються усіх трудових прав); спеціальні (стосуються забезпечення реалізації конкретного трудового права); 3) сферою дії: загальні (забезпечення трудових прав усіх працівників незалежно від правового статусу); додаткові (передбачені для певної категорії працівників за статтю, віком, станом здоров'я тощо); 4) формою вираження юридичних гарантій: гарантії-дозволи; гарантії-обов'язки; гарантії-заборони; гарантії-обмеження; 5) характером впливу: гарантії-санкції; гарантії-рекомендації; альтернативні гарантії [5, с. 8-10]. Вважаємо зазначена класифікація є доцільною, оскільки вона містить у собі об'ємну кількість юридичних гарантій, якими володіють усі працівники.

Окремі аспекти юридичних гарантій, зокрема щодо забезпечення трудових прав працівників, розкриває у своїх працях професор В. М. Андрієв, який першочерговим видом нормативних гарантій називає норми-принципи, зокрема ті, які забезпечують права та свободи людини і громадянина, насамперед щодо невідчужуваності, непорушності, невичерпності, рівності, необмеженості конституційних прав та свобод людини і громадянина, рівності громадян, презумпції невинуватості особи, принципу неприпустимості зворотної дії закону або нормативно-правового акта в часі, крім випадків, коли вони пом'якшують або скасовують відповідальність особи [6, с. 15].

У свою чергу, юридичні гарантії трудових прав при поновленні на роботі працівників, вважаємо, слід розглядати як окрему, самостійну правову категорію, котра являє собою сукупність, передбачених нормами загального та спеціального законодавства засобів, способів та умов реалізації, захисту та охорони від неправомірних порушень трудових прав, свобод та інтересів працівників. Як зазначає О. В. Смирнов, поновлюючи на роботі незаконно

звільненого працівника, роботодавець зобов'язаний привести в попередній стан його порушене право на працю. Це означає, що працюючий повинен бути поновлений на роботі за тією ж спеціальністю, кваліфікацією чи на посаді, яку він обіймав до звільнення. При цьому вчений наголошує, що гарантії права на працю можуть полягати не тільки у визнанні судом незаконності звільнення й поновленні працівника на попередній роботі, а також у тому, що суд виносить рішення, яке зобов'язує роботодавця надати іншу роботу або посаду, що відповідає кваліфікації працівника й не є нижчою за оплатою. Таке рішення приймається, коли за обставинами справи надання працівникові попередньої роботи виявляється об'єктивно неможливим [7, с. 190-195].

Поновлення на роботі, як захід захисту має свої характерні риси: (а) поновлення не може бути реалізовано самим потерпілим без звернення за допомогою до відповідного органу правосуддя; (б) його використання передбачає явне або ймовірне порушення правової норми, тобто настання юридичних фактів, закріплених у законодавстві України про працю; (в) підставою застосування такого заходу є правопорушення з боку роботодавця, що підтверджується рішенням юрисдикційного органу; (г) він використовується з метою відновлення порушеного права трудівника (надання йому попередньої роботи; відновлення робочого стажу, що дає право на оплачувану відпустку; оплата всього часу вимушеного прогулу) як реакція на факт невиконання роботодавцем своїх юридичних обов'язків і порушення суб'єктивних прав працівника [8]. Натомість поновлення на попередній роботі працівників, незаконно звільнених або переведених на іншу роботу, як захід відповідальності, виявляється в наступному: (а) при винесенні судового рішення про поновлення на роботі має місце осуд дій роботодавця; (б) відповідне рішення зумовлює виникнення в роботодавця нового обов'язку як реакція на правопорушення; (в) виникають негативні наслідки для роботодавця у виді додаткових обтяжень, як додаткового обов'язку, а саме виплата трудівникові середнього заробітку за час вимушеного прогулу й розірвання трудового договору з новоприйнятим працівником у зв'язку з поновленням на роботі особи, яка раніше її виконувала; (г) цей захід породжує застосування до особи, винної в незаконному звільненні працівника або в переведенні його на іншу роботу, заходів матеріальної відповідальності, тобто додаткових обтяжень.

Окрім КЗпП України, право повернення на попередню роботу (посаду) передбачено й іншими законодавчими актами. Так, за ст. 20 Закону України «Про статус народного депутата України» [9] народному депутату після закінчення строку його повноважень, а також у разі дострокового їх припинення

за особистою заявою про складення ним депутатських повноважень надається попередня робота (посада). З працівником, якого в порядку заміщення взято на посаду, що її займав народний депутат, укладається строковий трудовий договір. Цей договір розривається при поверненні народного депутата на роботу, але не пізніше як через 3 місяці після припинення повноважень народного депутата. Відповідно до ст. 33 Закону України «Про статус депутатів місцевих рад» [10] депутату місцевої ради, який працював у раді на постійній основі, після закінчення таких повноважень надається попередня робота (посада), а за її відсутності – ін. рівноцінна робота (посада) на тому самому або, за згодою депутата, на ін. підприємстві, в установі, організації. З працівником, якого прийнято на роботу, що її виконував (займав) депутат місцевої ради, укладається строковий трудовий договір. Цей договір розривається у разі повернення депутата місцевої ради на роботу, але не пізніше як через 3 місяці після припинення повноважень депутата місцевої ради.

Як бачимо, забезпечення трудових прав працівників, обраних на виборні посади в Україні також визначається системою юридичних гарантій, які сприяють встановленню стабільності трудових відносин, стимулюють працівників до активної участі в суспільно політичній і творчій діяльності, до постійного підвищення кваліфікації, участі в управлінні виробництвом та являють собою той аспект правової держави, що відповідає за найбільш повне задоволення законних інтересів працівників. Ці гарантії знайшли своє закріплення у ст. 118 КЗпП України [11], а саме: «працівникам, звільненим від роботи внаслідок обрання їх на виборні посади в державних органах, а також у партійних, профспілкових, комсомольських, кооперативних та інших громадських організаціях, надається після закінчення їх повноважень за виборною посадою попередня робота (посада), а при її відсутності – інша рівноцінна робота (посада) на тому самому або, за згодою працівника, на іншому підприємстві, в установі, організації».

Сьогодні поновлення на роботі як захід захисту успішно застосовується судами у цивільній, господарській та адміністративній юрисдикціях. Оскільки на практиці трапляються випадки, коли працівник, приміром, залишає виборну посаду достроково, що призводить до непорозумінь, індивідуальних трудових спорів, судових процесів щодо надання йому попередньої посади, при відсутності рівноцінної роботи (посади) на цьому самому чи на іншому підприємстві, коли утворити нову посаду практично неможливо. Тому працівники, які вважають, що їх право порушене мають право відповідно до ст. 232 КЗпП України звернутися до суду за захистом своїх прав, зокрема відповідно до даної норми безпосередньо в

районних (міських) судах розглядаються спори про відмову у прийнятті на роботу виборних працівників після закінчення строку повноважень. Право працівника на звернення до суду за захистом трудових прав також гарантується ст. 55 Конституції України, зокрема кожному гарантується право на оскарження в суді рішень, дій чи бездіяльності органів державної влади, органів місцевого самоврядування, посадових і службових осіб, і ст. 3 ЦПК України (кожна особа має право в установленому порядку звернутися до суду за захистом своїх порушених, невизнаних прав або оспорюваних прав, свобод чи інтересів).

Висновки. Підсумовуючи викладене, зазначимо, що поновлення на роботі працівника, як засіб захисту, сприяє поверненню ним втраченого стану – відновленню трудових правовідносин. Втілення в жит-

тя цього заходу в разі звільнення трудівника без законної підстави або з порушенням встановленого порядку забезпечується шляхом реалізації правозастосовним органом держави – судом – певних дій, що зводяться до гарантування (примусового забезпечення) працівникові права на працю.

Юридичні гарантії трудових прав при поновленні на роботі покликані, перш за все, мінімізувати негативні наслідки для працівників, запобігти зниженню рівня соціально-правового захисту працівників. Наявність реальних гарантій, з одного боку, сприяє якісному й ефективному виконанню працівниками своєї трудової функції, з іншого – їх наявність забезпечує належний рівень законності та дотримання положень чинних нормативно-правових актів сторонами трудових відносин.

ЛІТЕРАТУРА

1. Сиренко В. Ф. Реальность прав советских граждан. Киев: Наукова думка, 1983. 137 с.
2. Теория государства и права: курс лекций / под ред. Н. И. Матузова, А. В. Малько. Москва: Юристъ, 2004. 512 с.
3. Антон О. А. Юридичні гарантії в трудовому праві. *Університетські наукові записки*. 2005. №3(15). С. 185–190.
4. Вавженчук С. Я. Охорона та захист трудових прав працівників: підручник. Харків: Право, 2016. 560 с.
5. Ситницька О. А. Юридичні гарантії права на працю та права на відпочинок за трудовим законодавством України: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: спец. 12.00.05. Львів. 2009. 20 с.
6. Андріїв В. М. Юридичні гарантії захисту трудових прав працівників. *Форум права*. 2011. № 4. С. 15-20. URL: <http://www.nbu.gov.ua/e-journals/FP/2011-4/11avmzpp.pdf>.
7. Смирнов О. В. Природа и сущность права на труд в СССР: монография. Москва: Юрид. лит., 1964. 210 с.
8. Дума О. О. Розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця у зв'язку з поновленням на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу: дис. ... канд. юрид. наук: спец. 12.00.05. Харків, 2016. 181 с.
9. Про статус народного депутата України: Закон від 17.11.1992 р. № 2790-XII. *Відомості Верховної Ради України*. 1993. № 3. Ст. 17.
10. Про статус депутатів місцевих рад: Закон України від 11.07.2002 р. № 93-IV. *Відомості Верховної Ради України*. 2002. № 40. Ст. 290.
11. Кодекс законів про працю України: затв. Законом УРСР від 10.12.1971 р. №322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. №50 (Додаток). Ст. 375.

REFERENCES

1. Sirenko V. F. (1983). Realnost prav sovetskikh grazhdan. Kiyev: Naukova dumka [in Russian].
2. Teoriya gosudarstva i prava. N. I. Matuzova, A. V. Malko (Ed.). (2004). Moskva: Yurist [in Russian].
3. Anton O. A. (2005). Yurydychni harantii v trudovomu pravi. *Universytetski naukovy zapysky - University scientific notes*, 3 (15), 185-190 [in Ukrainian].
4. Vavzhenchuk S. Ya. (2016). Okhorona ta zakhyst trudovykh prav pratsivnykiv. Kharkiv: Pravo [in Ukrainian].
5. Sytnytska O. A. (2009). Yurydychni harantii prava na pratsiu ta prava na vidpochynok za trudovym zakonodavstvom Ukrainy. *Candidate's thesis: 12.00.05*. Lviv [in Ukrainian]
6. Andriiiv V. M. (2011). Yurydychni harantii zakhystu trudovykh prav pratsivnykiv. *Forum prava - Forum of Law*, 4, 15-20. URL: <http://www.nbu.gov.ua/e-journals/FP/2011-4/11avmzpp.pdf> [in Ukrainian].
7. Smirnov O. V. (1964). Priroda i sushchnost prava na trud v SSSR. Moskva: Yurid. Lit [in Russian].
8. Duma O. O. (2016). Rozirvannia trudovoho dohovoru z initsiatyvy robotodavtsia u zviazku z ponovlenniam na roboti pratsivnyka, yakyi ranishe vykonuvav tsiu robotu. *Candidate's thesis: 12.00.05*. Kharkiv [in Ukrainian].
9. Pro status narodnoho deputata Ukrainy: Zakon Ukrainy vid 17.11.1992 r. № 2790-XII. (1993). *Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy*, 3, art. 17 [in Ukrainian].
10. Pro status deputativ mistsevykh rad: Zakon Ukrainy vid 11.07.2002 r. № 93-IV. (2002). *Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy*, 40, art. 290 [in Ukrainian].

11. Kodeks zakoniv pro pratsiu Ukrainy: zatv. Zakonom URSSR vid 10.12.1971 r. № 322-VIII. (1971). *Vidomosti Verkhovnoi Rady URSSR*, 50 (Dodatok), art. 375 [in Ukrainian].

КУКСИН СТАНИСЛАВ

соискатель кафедры правоведения юридического факультета
Восточноевропейского национального университета имени Владимира Даля

К ВОПРОСУ ЮРИДИЧЕСКИХ ГАРАНТИЙ ПРИ ВОССТАНОВЛЕНИИ НА РАБОТЕ

В статье рассмотрены юридические гарантии при восстановлении на работе работников, их сущность и значение, а также обращено внимание на судебную практику, в частности, указано, что работники, которые считают, что их право нарушено могут обратиться в суд за его защитой. Юридические гарантии трудовых прав при восстановлении на работе работников рассмотрено как отдельную, самостоятельную правовую категорию, которая представляет собой совокупность предусмотренных нормами общего и специального законодательства средств, способов и условий реализации, защиты и охраны от неправомерных нарушений трудовых прав, свобод и интересов работников.

Сделан вывод, что юридические гарантии трудовых прав при восстановлении на работе призваны, прежде всего, минимизировать негативные последствия для работников, предотвратить снижение уровня социально-правовой защиты работников.

Ключевые слова: работник, работодатель, трудовые права, юридические гарантии, восстановлении на работе, выборная должность.

KUKSIN STANISLAV

applicant for the Department of Law
Faculty of Law East Ukrainian National Vladimir Dahl University

ON THE QUESTION OF LEGAL WARRANTIES WHEN RENEWING AT WORK

Problem setting. The article considers the legal guarantees for the re-employment of employees, their nature and significance, as well as draws attention to case law, in particular, states that employees who believe that their rights have been violated can go to court to protect it. It is emphasized that today the observance of legal guarantees of labor rights of citizens occupies one of the important places in the system of universal values and is a prerequisite for the formation of the state and society, which ensure the human right to a decent standard of living. Because, without an effective system of legal guarantees, it is impossible to ensure the unimpeded exercise of the rights granted to every citizen.

Analysis of recent researches and publications. Issues of social insurance were the subject of research by such scientists as V.M. Andriyiv, S. Ya. Vavzhenchuk, O.O. Duma, M.I. Inshin, O.A. Sytnytska, O.V. Smirnov, O.M. Yaroshenko, and others.

The purpose of the article is to explore the legal guarantees for the renewal of employees, their nature and significance.

Article's main body. Legal guarantees of labor rights when resuming employment are considered as a separate, independent, legal category, which is a set of general and special legislation means, methods and conditions of implementation, protection and protection from wrongful violations of labor rights, freedoms and interests of employees. It is noted that the reinstatement of an employee as a means of protection contributes to the return of his lost condition – the restoration of labor relations. Implementation of this measure in case of dismissal of an employee without legal grounds or in violation of the established procedure is ensured by the implementation of the law enforcement body of the state – the court – certain actions that are reduced to guaranteeing (compulsory security) the employee's right to work.

Conclusions and prospects for the development. It is concluded that the legal guarantees of labor rights during reinstatement are designed, above all, to minimize the negative consequences for employees, to prevent a decrease in the level of social and legal protection of employees. The presence of real guarantees, on the one hand, contributes to the quality and effective performance of their employment function, on the other – their availability ensures the appropriate level of legality and compliance with current regulations by the parties to the employment relationship.

Keywords: employee, employer, labor rights, legal guarantees, reinstatement, elected posit.