

ПРОБЛЕМИ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАВ У СФЕРІ ПРАЦІ ТА СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

ПИЖОВА МАРИНА ОЛЕКСАНДРІВНА

кандидат юридичних наук, доцент кафедри загально-
ноправових дисциплін Інституту управління і пра-
ва Національного юридичного університету імені
Ярослава Мудрого

УДК 349.22

DOI 10.37772/2518-1718-2021-1(33)-6

ФУНКЦІЇ ЮРИДИЧНИХ ГАРАНТІЙ У ТРУДОВОМУ ПРАВІ: АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ

У статті розглядаються питання призначення юридичних гарантій у трудовому праві. Наводиться авторське визначення функцій юридичних гарантій у трудовому праві, вказується що це напрямки впливу на реалізацію працівниками і роботодавцями своїх трудових прав й виконання обов'язків, захист прав і свобод та відновлення їх у випадку порушення. Запропоновано виділяти чотири основні функції юридичних гарантій у трудовому праві, серед яких забезпечувальна, інструментальна, створення балансу між інтересами працівника і роботодавця, надання стабільності трудовим правовідносинам. Проаналізовані статті національного тривого законодавства, які виражають зазначені функції.

Ключові слова: юридичні гарантії, функції, працівник, роботодавець, стабільність трудових відносин, трудові права.

Постановка проблеми. Поняття «гарантії» є об'єктом багатьох наукових досліджень, при чому в різних галузях права. Але особливо це стосується трудового права, і перш за все, робіт присвячених гарантіям трудових прав громадян.

Саме тому особливе місце в системі національного трудового права займає інститут гарантій і компенсацій. На жаль, застарілий Кодекс законів про працю України (далі – КЗпП) має значні проблеми з термінологічною невизначеністю, оскільки не містить ані визначення гарантій, а ні визначення компенсацій, на відміну від Трудового Кодексу Російської Федерації, де у статті 164 міститься чітке визначення, що гарантії – це кошти, способи та умови, за допомогою яких забезпечується здійснення наданих працівникам прав у сфері соціально-трудових відносин. А компенсації – це грошові виплати, встановлені з метою відшкодування працівникам витрат, пов'язаних з виконанням ними трудових чи інших обов'язків, передбачених цим Кодексом та іншими федеральними законами. Тому вбачаємо за необхідне дослідити та визначити призначення та вказати, які

ж функції виконують гарантії у трудовому праві України.

Мета даної статті розглянути питання призначення юридичних гарантій у трудовому праві та виділити їх функції.

Аналіз останніх досліджень. Вчені-науковці по-різному підходять до розуміння сутності й змісту юридичних гарантій, серед них Е.М. Аметистов, В.М. Андрійів, Н.Б. Болотіна, О.В. Валецька, С.В. Венедіктов, С.М. Верланов, М.М. Грекова, С.О. Іванов, І.Я. Кисельов, Н.В. Кохан, Є.В. Краснов, М.М. Феськов, Г.І. Чанишева, та проблеми інституту оплати праці – В.М. Божко, В.В. Жернаков, М.І. Іншин, О.І. Процевський, С.М. Прилипко, О.А. Ситницька, Н.М. Хуторян, О.М. Ярошенко, І.І. Яцкевич та інші.

Виклад основного матеріалу. Спробуємо проаналізувати думки вчених з порушеного питання. Так, П.О. Недбайла вважає, що призначення гарантій трудових прав громадян, з одного боку, полягає в тому, щоб не допустити перешкод при здійсненні прав та ліквідувати їх у випадку виникнення. З іншого боку, призначення гарантій полягає в забезпечен-

ні виконання роботодавцем обов'язків, які відповідають повноваженням робітників і службовців, або обов'язків відповідних державних і громадських органів, що допомагають здійснювати трудові права громадян. [1, с. 27]. Тобто в даному випадку слід говорити про позитивність дій юридичних гарантій, оскільки їх ціль повне і безперешкодне здійснення працівниками своїх трудових прав.

Водночас, вчений зазначає, що основний зміст і призначення юридичних гарантій – у створенні правових інститутів, які б юридичними засобами забезпечували можливість реалізації прав та виконання обов'язків, а також захищали й охороняли права громадян від порушень з боку окремих осіб, державних органів, громадян [2, с. 240].

Слід зазначити, хоча в КЗпП і не міститься дефініції гарантій, однак якщо проаналізувати статтю 43 Конституції України, статті 1-2 та 51 КЗпП, то ми можемо зробити висновок, що цілями трудового законодавства є встановлення державних гарантій трудових прав і свобод громадян, створення сприятливих умов праці умов праці, захист прав та інтересів працівників і роботодавців. Саме тому можна стверджувати, що практично всі норми КЗпП спрямовані на досягнення зазначених цілей. Розмірковуючи логічно, ми стверджуємо, що норми, які передбачають ті чи інші гарантії для працівників і роботодавців так би мовити мають пронизувати усю систему трудового права України – це і гарантії у сфері оплати праці, і гарантії при укладенні трудового договору, і гарантії, пов'язані із веденням колективних переговорів, і гарантії, встановлені для окремих категорій працівників та інші.

На думку В. С. Нерсисянца, юридичні гарантії – це система взаємопов'язаних форм і засобів (нормативних, інституційних, процесуальних), які забезпечують належне визнання, захист і реалізацію певних прав та їх обов'язків. Юридичні гарантії – це конструктивне вираження принципу самозахисту прав. Вони втілюють ідею узгодженої дії права і держави, коли одні форми, напрямки і функції державно-правового регулювання та діяльності служать разом з тим захисним механізмом для інших і навпаки. І лише в такому загальному контексті взаємної підтримки й узгодженості різних частин і аспектів всього державно-правового комплексу окремі спеціальні форми та конструкції юридичних гарантій прав і свобод особистості можуть реально здійснити свою захисну роль. Словом, юридичні гарантії самі потребують юридичних гарантій, а такими в кінцевому підсумку можуть бути лише правова держава та правові закони [3, с. 142].

В аспекті призначення гарантій ми маємо усвідомлювати з якою метою відбувається їх встановлення, перш за все – це забезпечення найбільш по-

вного здійснення наданих працівникам прав. Крім того, встановлюючи юридичні гарантії у трудовому праві, законодавець прагне знизити, а в ідеальній моделі виключити, численні випадки порушення трудових прав працівників, ігнорування їх законних інтересів.

Ми погоджуємося з Н. В. Кохан, яка вказує, що абсолютна більшість гарантій у вигляді умов забезпечує сприятливу обстановку, в атмосфері якої громадянин може ефективно користуватися своїми правами й свободами і виконувати покладені на нього законом обов'язки. Такі умови утворюють зовнішнє середовище діяльності кожної людини і громадянина та не залежать від його волі й бажань, тому що вони створюються існуючим суспільним і державним устроєм. Юридичні гарантії, як засоби й способи забезпечення та охорони трудових прав і свобод, також створюються не кожним окремим громадянином, а суспільством, державою, колективом і використовуються ними для втілення зазначених прав і свобод у життя. Разом з цим, існують і такі умови, засоби забезпечення й охорони трудових прав і свобод громадян, формування і користування якими багато в чому залежить від них самих, від їхньої волі й бажання [4, с. 21].

З огляду на вищезазначене положення, слід акцентувати увагу на тому, що система юридичних гарантій трудових прав працівника повинна бути ефективною як з кількісної, так і з якісної сторони. Число правових гарантій повинно бути достатнім, оптимальним, а самі засоби, способи і умови мають бути реальними. В цьому контексті ми маємо розуміти, що не всі без винятку правові норми є юридичними гарантіями прав і свобод громадян, а лише ті, що містять визначені засоби і способи, за допомогою яких досягається безперешкодне користування правами й виконання обов'язків, захист прав і свобод та відновлення у випадку їхнього порушення.

Слушно є думка С. О. Комарова, що неодмінною вимогою (принципом) щодо гарантій є їх дієвість, ефективність. Її суть полягає, зокрема, у тому, що гарантії в усіх випадках повинні забезпечити людині й громадянину реальне користування наданими законом благами. Розробка таких засобів – це першочергове завдання правової науки [5, с. 134].

Досліджуючи наукові доробки вчених, які вивчали гарантії як в теорії права, так і в трудовому праві, ми приходимо до висновку, що немає єдиного підходу, ані до дефініції гарантій, ані до класифікації гарантій, ані до висвітлення системи функцій, які здійснюють гарантії. Звісно існує стале розуміння, що гарантії покликані забезпечити особі реалізацію своїх прав і виконання нею свого обов'язку. На основі вивченого наукового доробку з порушеного питання ми спробуємо запропонувати своє бачення систе-

ми функцій, які виконують юридичні гарантії у трудовому праві.

Виходячи з того, що сам термін «функція» є діяльністю, напрямком впливу, дією з певною метою, призначенням і таке інше, функції юридичних гарантій у трудовому праві є напрямками впливу на реалізацію працівниками і роботодавцями своїх трудових прав й виконання обов'язків, захист прав і свобод та відновлення їх у випадку порушення.

Ми пропонуємо виділяти такі функції гарантій:

1) забезпечувальна, оскільки шляхом застосування гарантій відбувається належне визнання, захист і реалізація трудових прав та обов'язків. Вдалим прикладом цієї функції є стаття 184 КЗпП, яка визначає гарантії при прийнятті на роботу і заборону звільнення вагітних жінок і жінок, які мають дітей. Так, забороняється відмовляти жінкам у прийнятті на роботу і знижувати їм заробітну плату з мотивів, пов'язаних з вагітністю або наявністю дітей віком до трьох років, а одиноким матерям – за наявністю дитини віком до чотирнадцяти років або дитини з інвалідністю. Звільнення вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років, одиноких матерів при наявності дитини віком до чотирнадцяти років або дитини з інвалідністю з ініціативи власника або уповноваженого ним органу не допускається, крім випадків повної ліквідації підприємства, установи, організації, коли допускається звільнення з обов'язковим працевлаштуванням. Обов'язкове працевлаштування зазначених жінок здійснюється також у випадках їх звільнення після закінчення строкового трудового договору. На період працевлаштування за ними зберігається середня заробітна плата, але не більше трьох місяців з дня закінчення строкового трудового договору [6]. Також слід враховувати, що при відмові у прийнятті на роботу зазначеним категоріям жінок власник або уповноважений ним орган зобов'язаний повідомляти їм причини відмови у письмовій формі. Відмову у прийнятті на роботу може бути оскаржено у судовому порядку. Тобто встановленням гарантій певній категорії працівників відбувається визнання їхніх трудових прав і забезпечується їх ефективне виконання.

2) Інструментальна. Саме юридичні гарантії є інструментом, який задекларованим трудовим правам і свободам надає реальний вираз у правозастосуванні. Так, відповідно до статті 45 Конституції України кожен, хто працює, має право на відпочинок. Це право забезпечується наданням днів щотижневого відпочинку, а також оплачуваної щорічної відпустки, встановленням скороченого робочого дня щодо окремих професій і виробництв, скороченої тривалості роботи у нічний час [7]. В свою чергу стаття 74 КЗпП вказує, що 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. Тобто, гарантія надання відпустки кореспондує праву на відпочинок, яке визначено в Основному Законі держави.

3) Створення балансу між інтересами сторін трудових правовідносин, тобто між працівником і роботодавцем. Прикладом виступає стаття 120 КЗпП, яка створює баланс між роботодавцем, якому необхідно відправити в інтересах підприємства, установи, організації відправити працівника працювати в іншу місцевість та працівником, який має гарантії і компенсації при переїзді на роботу в іншу місцевість [6]. Так, працівники мають право на відшкодування витрат та одержання інших компенсацій у зв'язку з переведенням, прийняттям або направленням на роботу в іншу місцевість. Крім того, працівникам при переведенні їх на іншу роботу, коли це зв'язано з переїздом в іншу місцевість, виплачуються: вартість проїзду працівника і членів його сім'ї; витрати по перевезенню майна; добові за час перебування в дорозі; одноразова допомога на самого працівника і на кожного члена сім'ї, який переїжджає; заробітна плата за дні збору в дорогу і влаштування на новому місці проживання, але не більше шести днів, а також за час перебування в дорозі.

4) Надання стабільності трудовим правовідносинам, оскільки при наявності юридичних гарантій працівник і роботодавець вступаючи у трудові відносини знає, що йому гарантоване те чи інше право і він може його реалізувати. Крім того, у випадку порушення його права існуючі гарантії нададуть йому можливість та вкажуть на механізми його поновлення. В умовах сьогодення, коли весь світ переживає не стабільні часи, особливе значення набуває вказана функція. В конституції України вказано, що особа маючи право на працю, отримує можливість заробляти собі на життя працюю, які вона собі вільно обирає чи на яку вільно погоджується. Вводячи статтею 95 КЗпП категорію мінімальної заробітної плати держава встановлює законом мінімальний розмір оплати праці за виконану працівником місячну (годинну) норму праці. Тобто мінімальна заробітна плата є державною соціальною гарантією, обов'язковою на всій території України для підприємств, установ, організацій усіх форм власності і господарювання та фізичних осіб, які використовують працю найманих працівників, за будь-якою системою оплати праці [6]. Таким чином, працівники вступаючи у трудові відносини розуміють, що їм гарантована мінімальна заробітна плата і це надає стабільності трудовим відносинам, оскільки працівник отримує

можливість стабільно заробляти собі на життя своєю працею.

Висновки. На наш погляд визначення і розуміння функцій юридичних гарантій у трудовому праві необхідно для подальших науково-теоретичного дослідження інституту гарантій у трудовому праві, а

також для правозастосування. Ми переконанні, що гарантії є важливим і необхідним інструментом реалізації задекларованих прав і свобод громадян у царині праці. Саме тому існує нагальна необхідність розроблення і закріплення на законодавчому рівні понятійного апарату інституту гарантій.

ЛІТЕРАТУРА

1. Недбайло П. Е. О юридических гарантиях правильного осуществления советских правовых норм. *Советское государство и право*. 1957. № 6. С. 20-29.
2. Недбайло П. Е. Применение советских правовых норм. Москва, 1960. 472с.
3. Нерсесянц В. С. Проблемы общей теории права и государства. Москва, 1999. 420с.
4. Кохан Н. В. Гарантії трудових прав працівників та шляхи їх удосконалення : дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук : 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення». Івано-Франківськ, 2008. 217с.
5. Комаров С. А. Общая теория государства и права: учебник. Санкт-Петербург : Изд-во Юрид. ин-та, 2001. 352 с.
6. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 р. № 322-VIII. *Відомості Верховної ради УРСР*. 1971. Дод. до № 50. Ст. 375. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>.
7. Конституція України: Закон України від 28.06.1996 р. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. №30. Ст. 141. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text>.

REFERENCES

1. Nedbaylo P. E. (1957). O yuridicheskikh garantiyakh pravilnogo osushchestvleniya sovetskikh pravovykh norm. *Sovetskoye gosudarstvo i pravo - Soviet state and law*, 6, 20–29 [in Russian].
2. Nedbaylo P. E. (1960). Primeneniye sovetskikh pravovykh norm. Moskva. [in Russian].
3. Nersesyants V. S. (1999). Problemy obshchey teorii prava i gosudarstva. Moskva. [in Russian].
4. Kokhan N. V. (2008). Narantii trudovykh prav pratsivnykiv ta shliakhy yikh udoskonalennia. *Candidate's thesis: 12.00.05 «Trudove pravo; pravo sotsialnoho zabezpechennia»*. Ivano-Frankivsk [in Ukrainian].
5. Komarov S. A. (2001). Obshchaya teoriya gosudarstva i prava. Sankt-Peterburg : Izd-vo Yurid. in-ta [in Russian].
6. Kodeks zakoniv pro pratsiu Ukrainy: Zakon Ukrainy vid 10.12.1971 r. № 322-VIII. (1971). *Vidomosti Verkhovnoi rady URSR, dodatok do № 50, art. 375*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> [in Ukrainian].
7. Konstytutsiia Ukrainy: Zakon Ukrainy vid 28.06.1996 r. (1996). *Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy*, 30, art. 141. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text> [in Ukrainian].

ПЫЖОВА МАРИНА

кандидат юридических наук, доцент кафедры общеправовых дисциплин Института управления и права Национального юридического университета имени Ярослава Мудрого

ФУНКЦИИ ЮРИДИЧЕСКИХ ГАРАНТИЙ В ТРУДОВОМ ПРАВЕ: АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ

В статье рассматриваются вопросы назначения юридических гарантий в трудовом праве. Приводится авторское определение функций юридических гарантий в трудовом праве, указывается что это направления влияния на реализацию работниками и работодателями своих трудовых прав и выполнения обязанностей, защита прав и свобод и восстановление их в случае нарушения. Предложено выделять четыре основные функции юридических гарантий в трудовом праве, среди которых обеспечительная, инструментальная, создание баланса между интересами работника и работодателя, придания стабильности трудовым правоотношениям. Проанализированы статьи национального законодательства, выражающие указанные функции.

Ключевые слова: юридические гарантии, функции, работник, работодатель, стабильность трудовых отношений, трудовые права.

PYZHOVA MARYNA

Associate professor of the Department of Legal Sciences of the Institute of Management and Law of Yaroslav Mudryi National Law University, PhD in law

FUNCTIONS OF LEGAL GUARANTEES IN LABOR LAW: CURRENT ISSUES

Problem setting. The concept of “guarantee” is the subject of many scientific studies, and in various fields of law. But this is especially true of labor law, and above all, work on guarantees of labor rights of citizens.

That is why a special place in the system of national labor law is occupied by the institution of guarantees and compensations. Unfortunately, the outdated Labor Code of Ukraine has significant problems with terminological uncertainty, as it contains neither a definition of guarantees nor a definition of compensation, in contrast to the Labor Code of the Russian Federation, where Article 164 clearly defines that guarantees are funds, ways and conditions by which the exercise of rights granted to employees in the field of social and labor relations is ensured. And compensations are monetary payments established for the purpose of reimbursement to employees of the expenses connected with performance by them of labor or other duties provided by this Code and other federal laws. Therefore, we see it necessary to investigate and determine the purpose and indicate what functions are guaranteed by labor law in Ukraine.

Analysis of recent research. Scientists approach the understanding of the essence and content of legal guarantees in different ways, among them E. Ametistov, V. Andriev, N. Bolotina, O. Valetska, S. Venediktov, S. Verlanov, M. Grekova, S. Ivanov, I. Kiselyov, N. Kokhan, E. Krasnov, M. Feskov, G. Chanisheva, and problems of the institute of remuneration – V. Bozhko, V. Zhernakov, M. Inshin, O. Protsevsky, S. Prilipko, O. Sytnitskaya, N. Khutoryan, O. Yaroshenko, I. Yatskevich and others.

Target of research is to consider the issue of legal guarantees in labor law and highlight their functions.

Article’s main body. The article considers the issue of assigning legal guarantees in labor law. The author’s definition of the functions of legal guarantees in labor law is given, it is indicated that these are the areas of influence on the realization of employees and employers of their labor rights and responsibilities, protection of rights and freedoms and their restoration in case of violation. It is proposed to distinguish four main functions of legal guarantees in labor law, including security, instrumental, creating a balance between the interests of the employee and the employer, providing stability to labor relations. The articles of the national security legislation which express the specified functions are analyzed.

Conclusions and prospects for the development. In our opinion, the definition and understanding of the functions of legal guarantees in labor law is necessary for further scientific and theoretical study of the institution of guarantees in labor law, as well as for law enforcement. We are convinced that guarantees are an important and necessary tool for the realization of the declared rights and freedoms of citizens in the field of labor. That is why there is an urgent need to develop and consolidate at the legislative level the conceptual apparatus of the institution of guarantees.

Keywords: legal guarantees, functions, employee, employer, stability of labor relations, labor rights.

За ДСТУ 8302:2015 цю статтю слід цитувати:

Пиждова М. О. Функції юридичних гарантій у трудовому праві: актуальні питання. *Право та інновації*. 2021. № 1 (33). С. 41–45.