

**КРИТЕРІЇ ЕФЕКТИВНОСТІ СПОСОБІВ ЗАХИСТУ ПРАВА НА ПРАЦЮ
У ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИНАХ****CRITERIA OF THE EFFICIENCY OF THE DEFENCE METHOD
OF THE RIGHT TO LABOUR IN LABOUR LAW**

Цимбала І.З., аспірант
кафедри соціального права

Львівський національний університет імені Івана Франка

Статтю присвячено висвітленню змісту ефективності способів захисту права на працю у трудових правовідносинах і критеріїв їх ефективності. Обґрунтовано виділення критеріїв ефективності способів захисту та їх суть. Проведено практичний аналіз способів захисту трудових прав, закріплених Кодексом законів про працю України та пропонувананих проектом Трудового кодексу України з огляду на пропонувані критерії.

Ключові слова: ефективність, критерії ефективності, спосіб захисту, ефективність захисту.

Статья посвящена освещению содержания эффективности способов защиты права на труд в трудовых правоотношениях и критериев их эффективности. Обосновано выделение критериев эффективности способов защиты и их суть. Проведен практический анализ способов защиты трудовых прав, закрепленных Кодексом законов о труде Украины и предлагаемых проектом Трудового кодекса Украины, учитывая предлагаемые критерии.

Ключевые слова: эффективность, критерии эффективности, способ защиты, эффективность защиты.

The article is devoted to the problems of efficiency of defence methods in labor relations. The author pay attention to the basis of understanding the meaning of "efficiency" and address the specific features of this phenomenon. The overview of scientific approaches to the definition of the efficiency of defence methods in labor relations is done. The substantive differences between the meaning of "efficiency" in sociology and in law are substantiated. The reasons for the use of particular criterias of efficiency of defence methods in labor relations are analyzed.

The main criterias of the efficiency of defence methods in labor relations are outlined in the paper: possibility of practical implementation of the method of defence the right to work (includes the formal definition and coherence with other legislative requirements and mechanisms for the defence of labor rights); possibility to achieve the stated goal (for example, to resume work, to receive compensation for late payment of all due allowances at the time of dismissal, to obtain average earnings during the period of forced absenteeism, etc.). Particular attention was given to practical defence methods and it's efficiency. The article offers to use formed criterias in legislative process to get best results in defence mechanism. Conclusions were formed about necessity to establish special legal consequences in the labour legislation related with formal description of defence methods of labour rights

Key words: efficiency, criteria of the efficiency, defence method, efficiency of defence.

Постановка проблеми. Ефективність захисту прав і законних інтересів суб'єктів трудових відносин від протиправних посягань прямо залежить від обраного способу захисту, оскільки саме ним зумовлюється реальність відновлення порушеного права. Зміна суспільних відносин, що є предметом регулювання трудового права, та розвиток ринкової економіки спричиняють і зміну трудового законодавства, адже, якщо норма права не є наслідком об'єктивних вимог суспільства, навряд чи можна розраховувати на бажаний результат її запровадження.

Способи захисту прав суб'єктів трудових відносин повинні розглядатися як важливі елементи механізму реалізації трудових прав, що мають значний вплив на ефективність правового регулювання трудових відносин загалом.

Реалізація норм законодавства, в яких знаходять своє закріплення або з яких випливають способи захисту права на працю, дає можливість оцінити їх ефективність як у розрізі належного функціонування відповідних правових механізмів, так і в контексті дієвості для конкретних суб'єктів використання таких норм. Здійснення такої оцінки можливе завдяки встановленню критеріїв, відповідність яким свідчатиме про достатній рівень дієвості певного способу захисту права на працю в умовах чинного правового регулювання.

Не викликає сумніву, що процес розроблення і закріплення правових норм повинен переслідувати ціль ефективного регулювання певних суспільних відносин. Саме тому належна наукова увага до критеріїв ефективності є важливою в умовах розроблення та закріплення Проекту Трудового кодексу України (зареєстрованого за № 1658 та прийнятого в редакції до другого читання; далі – Проект), забезпечення продуктивної реалізації способів захисту та максимального досягнення бажаного результату.

Стан дослідження. Проблематика ефективності способів захисту прав та/або законних інтересів була предметом дослідження як українських, так і зарубіжних вчених. Зокрема, значний вклад у створення теоретичної основи зробили такі представники радянського періоду, як Д.М. Чечот, С.С. Алексєєв, Л.І. Спиридонов, М.П. Лебедєв, В.Н. Кудрявцев. Подальші дослідження щодо з'ясування категорії «ефективність» були здійснені й українськими науковцями, зокрема у сфері науки теорії права (П.М. Рабінюк, В.В. Головченко, Т.І. Тараконич). Науковий інтерес до вивчення поняття ефективності в межах трудового права був висловлений О.Є. Соніним, Л.Ф. Купіною, І.О. Гуменюк. Варто зауважити, що, хоча представники науки трудового права частково досліджували окреслену у межах цієї статті проблематику та висловлювали цінні та науково обґрунтовані висновки, проте нині вченими не вироблено однозначної позиції щодо розуміння ефективності способів захисту права на працю, не з'ясовано критеріїв, що повинні використовуватися для аналізу способів захисту для оцінки їх ефективності.

Саме тому **метою** нашого дослідження є з'ясування критеріїв, відповідність яким свідчатиме про потенційну ефективність способів захисту права на працю у трудових правовідносинах і спроба їх практичного застосування щодо окремих способів захисту.

Виклад основного матеріалу. Відповідальність за гарантування прав і свобод, закріплених у Кодексі законів про працю України (надалі – КЗпП України), передусім покладається на державу і саме вона в особі законодавчого органу має своїм обов'язком передбачити необхідні правові механізми для запобігання порушенням, а за необхідності – для відновлення порушених прав. Це, зокрема, вимагає створення ефективних національних способів правового захисту від усіх протиправних посягань.

Слід звернути увагу на те, що реалізація вищеописаного обов'язку є нічим іншим, як виконанням державою свого зобов'язання, взятого після підписання Конвенції про захист прав людини й основоположних свобод (далі – Конвенція). Ст. 13 Конвенції закріплено право на ефективний засіб юридичного захисту. У своїх рішеннях Європейський суд з прав людини (далі – ЄСПЛ) деталізував зміст обов'язків держав-учасниць Конвенції для гарантування такого права на національному рівні. Зокрема, ЄСПЛ вказував, що ст. 13 гарантує наявність у національному праві способу правового захисту для забезпечення прав і свобод, викладених у Конвенції; ця стаття вимагає, щоб спосіб правового захисту був «ефективним» із погляду як права, так і практики; «ефективність» «способу правового захисту» в значенні ст. 13 не залежить від визначеності позитивного для заявника результату, проте вона містить певну мінімальну вимогу щодо швидкості розгляду.

У рішенні від 30 січня 2003 р. № 3-рп/2003 Конституційний Суд України вказував, що правосуддя за своєю суттю визнається таким лише за умови, що воно відповідає вимогам справедливості й забезпечує ефективне поновлення в правах.

Об'єктивна необхідність захисту права на працю та, відповідно, використання конкретних способів дає можливість оцінити їх ефективність як для особи, права якої порушені, так і для оцінки цілісності механізму захисту трудових прав. Оскільки способи захисту є об'єктивованими у правових нормах, то й аналіз їх ефективності, на нашу думку, повинен здійснюватися за тим же механізмом, що й аналіз ширшого поняття – ефективності правових норм.

У контексті необхідності реформування трудового законодавства України та процесу розроблення Трудового кодексу України, враховуючи сучасні виклики у механізмі захисту прав суб'єктів трудових правовідносин, існує потреба в розробленні та/або удосконаленні способів захисту прав та інтересів як працівників, так і роботодавців з урахуванням критеріїв ефективності.

Втім, варто зауважити, що, оперуючи у численних актах поняттям «ефективність», законодавець не надає йому нормативного визначення, що відповідно, ставить перед наукою ще один виклик. Саме тому для досягнення мети нашого наукового дослідження доцільним і послідовним видається першочергове з'ясування змісту поняття «ефективність».

Словник української мови пропонує нам розуміти ефективність як те, що приводить до потрібних результатів, наслідків, дає найбільший ефект [1, с. 121].

Представники науки соціології тлумачать ефективність дії права, так би мовити, крізь призму якісної вимоги, а саме як співвідношення між фактичними результатами дії норми і тими соціальними цілями (соціально зумовленими, соціально корисними), для досягнення яких цю норму прийнято [2, с. 150]. Наведене розуміння є цілком прийнятним для формування загального уявлення про зміст категорії «ефективність». Аналіз ефективності норм права, в яких власне і закріплюються способи захисту прав, в межах виключно соціології передбачає акцентування уваги, головним чином, на встановленні наявності або ж відсутності розриву між метою управління суспільними відносинами, що регулюються правом, і фактичним результатом його здійснення.

Водночас для виокремлення критеріїв ефективності способів захисту права на працю використання окресленого тлумачення вважаємо недостатнім, адже аналіз «ефективності» у межах правових відносин передбачає не тільки дослідження співвідношення між результатом і цілями використання норми, а й ряд дотримання інших вимог, що забезпечуватимуть високу результативність використання способів захисту (зокрема, формальне закріплення, взаємозв'язок і взаємоузгодженість способу

захисту та законодавства, що регулює примусове виконання рішень та ін.). Тобто, з'ясування критеріїв ефективності того чи іншого явища передбачає вивчення ефективності правових норм, у процесі якого встановлюється достатність або недостатність юридичних засобів, обраних для досягнення поставлених цілей; охоплення широкого кола проблем, включаючи ефективність усього права загалом, його різних галузей та інститутів, окремих правових норм, ефективність правозастосовної діяльності.

У науковій літературі категорію ефективності розглядають у контексті таких правових явищ, як «ефективність правового регулювання», «ефективність норм права», «ефективність реалізації правових норм», «ефективність правозастосування» та ін. Проте наявність такого різноманіття понять все ж не свідчить про встановлення єдності у розумінні змісту ефективності.

Для прикладу, В.В. Цветков розглядає ефективність як складне явище, що визначається співвідношеннями людських, організаційних, часових, науково-технічних, матеріальних ресурсів і отриманих результатів [3, с. 117]. Схожої думки притримується В.Г. Афанасьєв [4, с. 156], котрий вважає, що ефективність є принципом наукового управління, який полягає у вирішенні поставлених завдань у найкоротші терміни за найменших витрат трудових, матеріальних і фінансових ресурсів. Аналіз вищевикладених дефініцій дає підстави стверджувати, що автори прирівняли категорії «ефективність» та «економічність». Водночас, на нашу думку, такий підхід є хибним. Так, для встановлення економічності потрібно визначити певний показник співвідношення між отриманим благом (результатом) і понесеними витратами. Тобто, чим меншим буде обсяг витрат, тим економічнішим можна вважати певне правове явище. Водночас застосування аналогічного алгоритму для визначення ефективності способів захисту не є, на нашу думку, виправданим, адже не завжди найменші затрати свідчать про ефективність норми права. Таким чином, пропонуване авторами визначення ефективності через призму фінансових, трудових і часових витрат вважаємо необґрунтованим.

На протиположному підходу науковці пропонують власне розуміння ефективності. Наприклад, В.Ф. Сіренко вважає, що загальним мірилом ефективності правової норми є ступінь відповідності реальних відносин тій типовій вимозі, яка міститься в конкретній нормі чи законодавчому акті. До основних елементів ефективності автор відносить: соціальні потреби, що намагаються задовольняти за допомогою конкретного нормативно-правового акта, правові засоби, їх якість і кількість; спроможність правових засобів задовольняти соціальні потреби, закріплені в нормативно-правовому акті; перспективність напрямів удосконалення законодавства з метою задоволення соціальних потреб за допомогою правових засобів [5, с. 12–13].

О.С. Лустова, стверджує, що ефективність правових норм – це відношення між фактично досягнутим, дійсним результатом і тією соціальною метою, для досягнення якої правові норми були прийняті [6]. В.М. Кудрявцев і В.В. Глазирін вважають ефективністю законодавства його результативність, рівень досягнення соціальних цілей, визначених нормою права [7, с. 57].

Згадані вище наукові позиції фактично відображають підхід, відповідно до якого «ефективність» розглядається здебільшого як процес її вимірювання, який схематично можна уявити як «ділення» мети правового регулювання (у чисельнику) на результати застосування відповідної правової норми (у знаменнику).

Досліджуючи мету правового регулювання та його реальні результати, П.М. Рабінович водночас окреслює співвідношення між ними як критерій ефективності, а не власне як саму ефективність, що, на наш погляд, є найбільш науково виваженим і послідовним твердженням [8, с. 158–161].

Саме тому слід погодитися з тим, що тлумачення будь-якої категорії (в т. ч. й ефективності правової норми та/або ефективності способів захисту) виключно через критерії або ж шляхи встановлення такої ефективності позбавляє нас можливості встановити зміст самого поняття, адже дефініція повинна характеризувати основні ознаки досліджуваного явища.

Проаналізувавши згадані думки вчених, найбільш обґрунтованим вважаємо розуміння поняття «ефективність способів захисту права на працю» як властивості способів захисту права на працю забезпечувати досягнення мети (відновлення порушеного трудового права та/або інтересу, усунення впливу іншого протиправного посягання, відшкодування шкоди та ін.) шляхом практичної реалізації дій, що вчиняються суб'єктом захисту (юрисдикційними органами, самою уповноваженою особою чи її представниками).

Вважаємо, що встановити ефективність або неефективність певної норми, в т. ч. і способу захисту права на працю, можливо шляхом або аналізу їх застосування, або прогнозування їх дій (потенційної ефективності). Таким чином, ефективність способів захисту права на працю перебуває під впливом того, наскільки правильно сформульована правова норма з огляду на вимоги як законодавчої техніки, так стану відповідних суспільних відносин. Виявлення ефективності правової норми включає аналіз тих засобів, за допомогою яких було досягнуто відповідний результат.

З огляду на сформульоване нами визначення ефективності способів захисту права на працю відправними вимогами, відповідність яким може свідчити про ефективність, тобто критеріями, пропонуємо вважати такі:

- можливість практичної реалізації способу захисту права на працю (включає в себе формальну визначеність способу захисту та взаємоузгодженість з іншими приписами законодавства та механізмами захисту трудових прав);
- можливість забезпечення досягнення цілі (напр., поновитися на роботі; отримати компенсацію за несвочасну виплату усіх належних сум після звільнення; стягнути середній заробіток за час вимушеного прогулу та ін.).

Для побудови більш цілісного уявлення про змістовність пропонованих критеріїв пропонуємо розглянути їх більш детально.

Так, одним із елементів можливості практичної реалізації способу захисту є його формальна визначеність, під якою розуміємо однозначну та чітку зовнішню об'єктивнію норми права, завдяки якій ми можемо прогнозувати наслідки її виконання або ж порушення. На думку О.В. Геселева, формальна визначеність надає характер передбачуваності права, можливість учасникам соціальних відносин прогнозувати свої дії та їх наслідки [9, с. 12]. Тобто, у разі формального закріплення способів захисту особа може з урахуванням змісту права та/або законного інтересу, що були піддані протиправному впливу, з більшою мірою прогнозованості наступних правових відносин обрати відповідну модель своєї поведінки (наприклад, зрозуміти, з якою матеріально-правовою вимогою повинна звернутися до юрисдикційного органу або які дії повинна вчинити для самозахисту своїх прав).

Зважаючи на самостійність кожної галузі права, логічним видається й існування специфічних способів захисту прав у межах кожної з них. Проте у доктрині трудового права так і немає єдності думок щодо того, чи існують притаманні тільки трудовому праву способи захисту, чи порушені, оспорені, невизнані трудові права захищаються способами, встановленими цивільним законодавством. Однією з причин такої неузгодженості є ніщо інше, як відсутність у чинному КЗпП України, на противагу Цивільному кодексу України, спеціальної статті (норми), в якій законодавець навів би перелік тих способів, якими можуть скористатися суб'єкти трудових

відносин для відновлення прав та/або отримання належної компенсації.

Слід зауважити, що не ставить крапку у вирішенні питання нормативного закріплення способів захисту трудових прав і Проект Трудового кодексу України. Автори особливу увагу способам захисту трудових прав не приділяють, у тексті Проекту не знаходимо ні розділу, ні статті, присвячених способам захисту.

Водночас як чинний КЗпП України, так і Проект встановлюють ряд норм, змістовний аналіз яких таки дає підстави стверджувати про наявність часткового та непрямого формального закріплення способів захисту.

Наприклад, ч. 1, 2 ст. 237-1 КЗпП України передбачено, що відшкодування власником або уповноваженим ним органом моральної шкоди працівнику провадиться у разі, якщо порушення його законних прав призвели до моральних страждань, втрати нормальних життєвих зв'язків і вимагають від нього додаткових зусиль для організації свого життя. Порядок відшкодування моральної шкоди визначається законодавством.

Схожа по суті норма наявна й у Проекті [10], а саме у ч. 1, 2 ст. 378, згідно з якою роботодавець зобов'язаний відшкодувати моральну шкоду, заподіяну працівникові власними діями або бездіяльністю, які порушують права працівника, відповідно до цивільного законодавства. Роботодавець зобов'язаний відшкодувати моральну шкоду в разі невиконання свого обов'язку шанувати честь, гідність та інші особисті права працівника.

Тобто, в обох випадках суб'єктам трудових відносин надано право звертатися до суду по допомогу такого способу захисту, як стягнення моральної шкоди. Така правомочність впливає внаслідок непрямого встановлення відповідного способу захисту.

Слід погодитися з О.Є. Соніним, який говорить про неможливість заперечення факту встановлення трудовим законодавством способів захисту. Проте їх закріплення здійснюється у такий спосіб, що встановлення відповідних правових приписів передбачає застосування складних логіко-юридичних прийомів тлумачення нормативного тексту [11, с. 265].

Водночас, якщо спосіб для особи, яка звертається по захист, фактично є матеріально-правовою вимогою у позові, то для суду спосіб захисту є, по суті, його повноваженням. Тобто, якщо трудове законодавство України пропонує нам непряме закріплення способів захисту трудових прав (матеріально-правових вимог, із якими можна звернутися до суб'єкта захисту), то за умови відсутності спеціальної норми щодо закріплення переліку способів захисту (як повноважень юрисдикційного органу) перед особою постає необхідність доведення правомірності вчинення уповноваженим суб'єктом дій, що становлять зміст заявленої до нього вимоги.

Саме тому вважаємо, що можливість практичної реалізації способів захисту права на працю залежить від їх нормативного закріплення.

Не менш важливим є і взаємоузгодженість формально визначених способів захисту з іншими законодавчими приписами. Слушною видається думка О.Ф. Скакуна про те, що право – це не просто сукупність принципів і норм, а їх система, де всі елементи пов'язані та взаємоузгоджені. Системність вноситься до права через законодавство. Лише системне, упорядковане право, яке виражає свою сутність через принципи, здатне виконати завдання та досягти цілей, що постають перед ним [12, с. 173]. О.Є. Сонін пропонує зрозуміти вимогу системності стосовно способів захисту трудових як відповідність кожному суб'єктивному праву, передбаченому актами законодавства про працю, певного способу захисту [11, с. 266].

Водночас вважаємо доцільним розглядати вимогу системності більш широко, тобто не лише щодо «оздоблення» кожного трудового права способом захисту,

а й щодо взаємоузгодженості пропонованих способів захисту з іншими нормами законодавства. Для практичного розуміння такого твердження пропонуємо змодельовати таку ситуацію. Так, у ч. 1 ст. 45 Проекту передбачено новий для трудового права спосіб захисту – визнання трудового договору недійсним загалом. Загальновідомо, що у разі визнання правочину недійсним у межах цивільного права такий правочин не створює жодних правових наслідків, окрім тих, що пов'язані з такою недійсністю. Натомість Проект декларує, що визнання трудового договору недійсним може бути підставою для припинення трудових правовідносин. У Проекті відсутня також деталізація питання можливості здобуття працівником страхового стажу за недійсними трудовими договорами. Абсолютно непослідовним видавалася б можливість здобуття страхового стажу (тобто категорії, певною мірою похідної від праці на підставі трудового договору) на підставі недійсного трудового договору, який де-юре в очах держави та суспільства не повинен створювати правових наслідків. У законодавстві відсутні, а Проектом не пропонується внесення змін у відповідній частині, норми, які б могли врегулювати повноваження органів, уповноважених здійснювати призначення пенсій, у разі звернення особи щодо зарахування стажу, отриманого за виконання роботи на підставі недійсного трудового договору.

Таким чином, відсутність правового регулювання шляху взаємоузгодженості між приписами, що передбачають підстави та наслідки визнання трудового договору недійсним, і нормами законодавства, які встановлюють процедуру обрахунку страхового стажу, дають підстави стверджувати про потенційну неефективність такого способу захисту.

Описані елементи можливості практичної реалізації способу захисту послідовно підводять нас і до наступного критерію ефективності – можливості забезпечення досягнення цілі.

Так, ефективність способів захисту було визначено нами саме через таку категорію, як властивість. Абсолютно логічним є те, що відповідна властивість визначається нами, зокрема, з урахуванням того, чи дозволяє нам той чи інший спосіб захисту досягнути бажаного результату. Р.Ф. Ієрінг справедливо зазначав, що вирішальним моментом в оцінці права є не абстрактний зміст законів, не справедливість на папері, а те, як право об'єктивується в житті [13, с. 328]. Тобто, важливим для особи, яка звертається по захист права, підданого протиправному впливу, є не формальне встановлення протиправності оскаржуваних дій чи бездіяльності, а отримання конкретного результату, яке поновить право або відшкодує понесені збитки.

Вважаємо, що описане розуміння критерію ефективності відображено певною мірою стосовно застосування такого способу захисту, як стягнення несплаченої заробітної плати. Приписи КЗпП України передбачають, що працівник має право звернутися до суду з метою стягнення заборгованості щодо заробітної плати. Додатково законодавець дещо полегшує процедуру подання позову шляхом звільнення таких осіб від обов'язку сплати судового збору згідно з п. 1 ч. 1 ст. 5 Закону України «Про судовий збір». У разі винесення судового рішення на користь працівника останній відповідно до ч. 1 ст. 431 Цивільного процесуального кодексу України отримує виконавчий документ, який у разі звернення до органів, уповноважених здійснювати примусове виконання судових рішень, є підставою для відкриття виконавчого провадження (п. 1 ч. 1 ст. 3 Закону України «Про виконавче провадження»).

Таким чином, внаслідок формальної визначеності та взаємоузгодженості норм законодавства можемо стверджувати про високу можливість забезпечення досягнення працівником цілі, а саме – отримання належних йому коштів.

Проте варто погодитися з О.Є. Соніним, що не всі способи захисту трудових прав відповідають вимозі ефективності в контексті можливості отримання бажаного результату. Автор звертає увагу, що законодавець у ст. 163 КЗпП України покладає на роботодавця обов'язок видати працівникам, зайнятим на роботах зі шкідливими і небезпечними умовами праці, спеціальні одяг і взуття. На випадок порушення з боку роботодавця законодавець закріпив для працівників право самостійно придбати відповідні засоби індивідуального захисту та заявити вимогу про відшкодування завданих цим витрат. Аналізуючи такий спосіб захисту, О.Є. Сонін абсолютно обґрунтовано, на нашу думку, стверджує, що задля забезпечення відповідності способів захисту трудових прав вимозі ефективності необхідним є поєднання в них здатності відновити порушене право зі стимулюванням правомірної поведінки шляхом покладення на правопорушника додаткових обов'язків [11, с. 267].

Підсумовуючи, вважаємо, що аналіз способів захисту на предмет їх ефективності є надзвичайно важливим завданням для побудови чіткого та послідовного механізму захисту трудових прав. Застосування пропонованих у межах цієї статті критеріїв ефективності стосовно окремих способів захисту права на працю свідчить, що не всі із закріплених КЗпП України способів захисту є ефективними. Процедура такого аналізу повинна бути застосована не тільки щодо способів, закріплених КЗпП України, а й особливо у розробленні Трудового кодексу України, який повинен встановити якісно новий рівень регулювання трудових правовідносин.

Таким чином, проведене у межах статті дослідження дозволяє зробити такі **висновки**:

1. Під ефективністю способів захисту права на працю розуміємо властивість способів захисту права на працю забезпечувати досягнення мети (відновлення порушеного трудового права та/або інтересу, усунення впливу іншого протиправного посягання, відшкодування шкоди та ін.) шляхом практичної реалізації дій, що вчиняються суб'єктом захисту (юрисдикційними органами, самою уповноваженою особою чи її представниками).

2. Критеріями, відповідність яким може свідчити про ефективність способів захисту, вважаємо: можливість практичної реалізації способу захисту права на працю (включає в себе формальну визначеність способу захисту та взаємоузгодженість з іншими приписами законодавства та механізмами захисту трудових прав) і можливість забезпечення досягнення цілі (напр., поновитися на роботі; отримати компенсацію за несвоєчасну виплату усіх належних сум після звільнення; стягнути середній заробіток за час вимушеного прогулу та ін.).

3. Аналіз приписів КЗпП України та Проекту Трудового кодексу України (зарєєстрованого за № 1658) дають підстави стверджувати про відсутність спеціальної статті (норми), в якій були б перелічені способи захисту. Натомість наявне їх непряме закріплення, що потребує вчинення від особи, яка бажає скористатися тим чи іншим способом захисту, певних логічних операцій щодо тлумачення норми права.

4. Вимога узгодженості способів захисту з іншими приписами законодавства та механізмами захисту трудових прав передбачає, на нашу думку, не лише «оздоблення» кожного трудового права способом захисту, а і взаємозв'язок пропонованих способів захисту з іншими нормами законодавства.

5. Важливим для особи, яка звертається по захист права, що було піддане протиправному впливу, є не формальне встановлення протиправності оскаржуваних дій чи бездіяльності, а отримання конкретного результату, що поновить право або відшкодує понесені збитки. Об'єктивна обґрунтованість зазначеного твердження дозволяє виділити такий критерій ефективності способів захисту, як можливість забезпечення досягнення цілі.

ЛІТЕРАТУРА

1. Словник української мови: в 11 т. 1971. Т. 2. 492 с.
2. Осипова Н.П., Воднік В.Д., Клімов Г.П. Соціологія / за ред. Н.П. Ослової. Київ, 2003. 336 с.
3. Цветков В.В., Горбатенко В.П. Демократія – Управління – Бюрократія: в контексті модернізації українського суспільства: монографія. Київ: Інститут держави і права ім. В.М. Корецького НАН України, 2001. 248 с.
4. Афанасьев В.Г. Научное управление обществом. Москва, 1973. 392 с.
5. Сіренко В.Ф. Визначення ефективності законодавства: методологічні підходи. Законодавство: проблеми ефективності. 1995. С. 3–13.
6. Лустова О.С. Понятие, критерии и условия эффективности правовых норм. URL: http://www.lib.csu.ru/vch/9/2004_01/005.pdf.
7. Кудрявцев В.Н. Никитинский В.И., Самощенко И.С., Глазырин В.В. Эффективность правовых норм. Москва. 1980. 280 с.
8. Рабінович П.М. Основи загальної теорії держави і права. Київ. 2001. 267 с.
9. Геселев О.В. Автономність права як проблема розуміння соціального статусу правових норм. Наукові записки Інституту законодавства Верховної Ради України. 2017. № 2. С. 7–14.
10. Проект Трудового кодексу України. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221.
11. Сонін О.Є. Щодо ефективності способів захисту трудових прав. Актуальні проблеми політики: зб. наук. пр.. 2009. № 38. С. 264–271.
12. Скакун О.Ф. Теорія держави і права: підручник. Харків. 2001. 285 с.
13. Иеринг ф. Рудольф. Юридическая техника. Избранные труды: в 2 т. 2006. Т. 2. 547 с.