

**САМОЗАХИСТ ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ
З ОГЛЯДУ УКРАЇНСЬКОГО ЗАКОНОДАВСТВА****SELF-PROTECTION OF LABOR RIGHTS FROM THE PERSPECTIVE
OF UKRAINIAN LEGISLATION**

Орлова К.О.,

студентка міжнародно-правового факультету

Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого

У статті досліджується один із неюрисдикційних способів захисту трудових прав, а саме – самозахист. Розкрито сутність та значення самозахисту трудових прав. З'ясовано основні ознаки даного правового явища та його відмінності від інших форм захисту. Сформульовано пропозицію щодо необхідності законодавчого врегулювання «самозахисту» як одного із способів захисту прав працівників у трудових правовідносинах.

Ключові слова: самозахист, трудові права, працівник.

В статье рассматривается один из неюрисдикционных способов защиты трудовых прав – самозащита. Раскрыта суть и значение самозащиты трудовых прав. Определены основные признаки данного правового явления, а также его отличия от других форм защиты. Сформулировано предложение о необходимости законодательного урегулирования «самозащиты» как одного из способов защиты прав работников в трудовых правоотношениях.

Ключевые слова: самозащита, трудовые права, работник.

The article presents the scientific treatment and understanding of the legal nature of self-protection which is applied as one of the ways to protect labor rights. Different scientists' legal positions in point of an appropriate definition of this legal phenomenon are also analyzed in detail here.

Considering the fact that self-defense is a non-jurisdictional form of protection, the article gives a list of its differences from jurisdictional forms of protection. There are also described in short the main features of self-defense. One of them indicates the purpose of using this method of protection.

Taking into account that today the Labor Code of Ukraine doesn't contain special legal norms concerning the worker's right to self-protection of their labor rights, the need for more detailed consolidation of this method of protection is discussed. It is also proposed in the article to develop a certain procedure for the implementation of self-defense, as well as the criteria for the lawfulness of its application, in order to avoid further abuse of this right by employees. Clear limits to the implementation of self-protection are formulated; in particular, the beginning and the termination of the employee's use of this method of protection were determined.

It draws our attention to the need for the consolidating of not only the procedure for the realization of such a right by the employee, but also its form of implementation, such as: absenteeism or suspension of work. In addition, it is proposed to reinforce the prohibition for the employer or his representative to prevent workers from exercising the right to self-protection of labor rights.

At the end, it is concluded that in the future, with the proper elaboration of the issues, the right to self-defense by the workers can become one of the effective ways of protection of labor rights.

Key words: self-protection, labor rights, employee.

Право на працю, безперечно, є невід'ємним правом людини, яке, в свою чергу, є головним засобом задоволення її потреб та інтересів. У механізмі реалізації даного права працівниками важливу роль відіграє держава, адже саме вона є його гарантом. Україна як соціальна, правова та демократична держава не тільки забезпечує належну реалізацію права на працю, а й створює та закріплює умови і засоби, за допомогою яких здійснюється захист трудових прав працівників. Однак законодавець ще не знайшов такого дієвого механізму захисту від правопорушень, який би зміг забезпечити абсолютну непорушність трудових прав. Через це питання щодо можливості застосування передбаченого Конституцією України у ч. 6 ст. 55 права кожного громадянина на самостійні дії з використанням засобів, не заборонених законом для захисту своїх трудових прав, є вкрай актуальним.

Останнім часом багато правознавців у своїх працях приділяли увагу проблемі самозахисту трудових прав. Зокрема, серед них можна виділити таких, як: Ч.Н. Азімова, В.Я. Бурак, Р.С. Веприцький, В.П. Грібанов, О.Ю. Дрозд, В.В. Жернаков, Т.А. Коляда, І.В. Лагутіна, С.Я. Стоякін, О.Г. Фоменко, Т.В. Шлапко та інші.

Метою статті є з'ясування поняття самозахисту та його сутності, визначення його основних ознак та відмінностей від інших форм захисту.

Вперше самозахист був закріплений як самостійне суб'єктивне право, що гарантується державою, лише в ХХ столітті. Слід зазначити, що самозахист як важливий елемент захисту прав та свобод людини є правовим явищем, яке притаманне різним галузям права. Зокрема, найбільш широко самозахист досліджується в цивільному та

кримінальному праві. Що стосується трудового права, на жаль, чинний Кодекс Законів про Працю (далі – КЗпП) не містить спеціальних норм про право працівників на самозахист своїх трудових прав.

Такий стан справ призводить до того, що самозахист, хоч і є окремим інститутом права, не має своїх чітко встановлених меж, адже законодавець розкриває лише загальні риси даного поняття без їх деталізації.

Так, серед правознавців існують протилежні погляди щодо правильного тлумачення «самозахисту трудових прав». Наприклад, В.Я. Бурак має дві позиції щодо доцільного визначення даного правового феномену. З одного боку, ним пропонується визначити самозахист як незаборонені законом самостійні активні дії працівника без звернення або разом із зверненням в органи з вирішення колективних трудових спорів чи в органи з нагляду і контролю за дотриманням законодавства про працю, а також відмову працівника чи колективу працівників від виконання трудових обов'язків з метою захисту порушених прав чи законних інтересів. З іншого боку, дослідник наголошує на доцільності тлумачення самозахисту як вчинення працівником незаборонених дій особистого характеру, що не суперечать моральним засадам суспільства, для захисту своїх порушених суб'єктивних прав та законних інтересів, а також для усунення перешкод у здійсненні своїх прав [2, с. 27].

О.Г. Фоменко вважає, що самозахист трудових прав – це не що інше, як фактичні дії, спрямовані на ліквідацію порушень належних йому прав, які встановлені законодавством чи трудовим договором, способами, які не суперечать трудовому законодавству [3, с. 101].

В свою чергу, О.Г. Желтов зазначає, що самозахист є дією (бездіяльністю), не забороненою законодавством за формою, підставами і порядком застосування, направлену на захист працівником порушених трудових прав, свобод і законних інтересів роботодавцем (його представником) без участі інших суб'єктів [4, с. 37].

Цікавою є думка Г.Я. Стоякіна, який визначає самозахист як передбачені законом односторонні дії юридичного або фактичного характеру, які застосовуються уповноваженим на їх здійснення суб'єктом і спрямовані на припинення порушення [5, с. 7].

Загалом, усі запропоновані визначення даного правового явища мають як певні схожості, так і відмінності. З вищенаведеного можна сказати, що самозахист трудових прав є неюрисдикційною формою захисту, під якою слід розуміти певні дії самого працівника, які здійснюються ним для припинення різного роду посягань на його права, їх поновлення у разі порушення та відшкодування заподіяної шкоди без звернення до компетентних органів.

Самозахист трудових прав відрізняється від інших юрисдикційних форм захисту, таких як державний нагляд і контроль за додержанням законодавства про працю та судовий захист трудових прав працівників, тим, що їх застосування завжди пов'язано з появою нових суб'єктів трудового права, які мають повноваження з усунення скоєних правопорушень. Так, під час вирішення індивідуальних трудових спорів судом приймається рішення, яке набрало законної сили, обов'язкове для виконання учасниками трудових правовідносин. Органи державного нагляду і контролю за додержанням законодавства про працю уповноважені приймати обов'язкові для виконання приписи. Норми трудового права реалізуються за правилами цивільного процесу. У ч. 1 ст. 15 ЦПК України передбачається розгляд судами в порядку цивільного судочинства справ про захист порушених, невизнаних або оспорюваних прав, свобод чи інтересів, що виникають із цивільних, житлових, земельних, сімейних, трудових правовідносин, а також з інших правовідносин, крім випадків, коли розгляд таких справ провадиться за правилами іншого судочинства [6, с. 134–135].

Щодо ознак самозахисту трудових прав доречно навести такі:

1. Самозахист трудових прав є одним із способів захисту кожного працівника;
2. Самозахист може виявлятися як у формі дії, так і бездіяльності;
3. Даний спосіб захисту працівник може здійснювати без звернення до державних органів або одночасно із зверненням;
4. Самозахист здійснюється, коли відбувається безпосереднє порушення трудових прав або у випадку виникнення перешкод реалізації права на працю;
5. Метою використання такого способу захисту є забезпечення недоторканності права, припинення порушення та ліквідація його наслідків.

Що стосується законодавчого регулювання права працівників на самозахист у трудових відносинах, то, наприклад, О.Ю. Дрозд разом з Ю.Б. Белінською вважають, що у КЗпП повинен бути закріплений певний порядок реалізації даного права. Зокрема, О.Ю. Дрозд наголошує, що для належного використання працівником даного способу

захисту він (працівник) має спершу попередити роботодавця про прийняте ним рішення щодо застосування заходів самозахисту та про момент початку їх застосування. Також слід додати, що на цьому етапі працівник повинен не тільки заявити про своє бажання застосування самозахисту, а ще й зобов'язується пояснити причини вчинення таких дій, оскільки в іншому випадку відсутність такої умови може сприяти зловживанню даним правом.

Після подання заяви працівник може розпочати застосування заходів самозахисту лише до моменту відновлення порушених прав роботодавцем. Мається на увазі, що в разі, якщо роботодавець одразу ж припинив порушення права працівника чи розпочав відповідні дії, спрямовані на це, працівник втрачає право на самозахист. Головним критерієм того, що порушене право працівника відновлене, є те, що він може безперешкодно користуватися ним, та йому про це відомо. У випадку, якщо роботодавець хоч і дав обіцянку працівникові припинити порушення, а по факту обставин ніяких дій щодо цього вчинено не було, працівник має всі підстави для продовження застосування заходів самозахисту.

А що стосується моменту припинення застосування працівником самозахисту, було б доречно, якби таким моментом було досягнення мети даного способу захисту, а саме – припинення порушення права, відновлення його чи усунення перешкод у його реалізації. Якщо дані умови будуть виконані роботодавцем, то працівник зобов'язаний в той же момент приступити до належного виконання своїх трудових обов'язків [7, с. 94].

Слід відзначити, що деякі науковці вважають доречним закріпити не тільки порядок здійснення самозахисту, а ще і його форми. Зокрема, Т.А. Коляда пропонує впровадити таку форму самозахисту трудових прав – відмову працівника від виконання трудових обов'язків (невихід на роботу або призупинення роботи) як його реакцію на будь-які незаконні розпорядження роботодавця (невиплата заробітної плати, робота, що не передбачена трудовим договором, недотримання норм законодавства про охорону праці та ін.). Закріплення цієї форми самозахисту обов'язково має поєднуватися із законодавчим закріпленням заборони роботодавцю або його представнику перешкоджати працівникам у реалізації права на самозахист трудових прав або переслідувати працівників за використання ними передбачених законодавством форм самозахисту [8, с. 395].

Отже, самозахист трудових прав – це форма неюрисдикційного захисту, що використовується працівником у разі порушення його прав без звернення за допомогою до судових чи інших компетентних органів. Дана форма захисту має свої власні ознаки, а також певні відмінності від інших форм захисту.

У майбутньому самозахист може стати одним з ефективних способів захисту трудових прав працівників. Водночас слід зазначити, що в такому випадку стає наявною необхідність більш детального законодавчого закріплення даного правового явища у трудовому праві. Зокрема, було би правильно розробити певний порядок здійснення самозахисту, а також критерії правомірності щодо їх застосування, щоб в подальшому уникнути зловживань даним правом з боку працівників. Вважаємо, що таке окреме закріплення буде сприяти підвищенню рівня захисту трудових прав.

ЛІТЕРАТУРА

1. Конституція України від 28 червня 1996 р. № 254/к/96-ВР, за станом на 19 лют. 2017 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.
2. Бурак В.Я. Колективні види самозахисту працівниками порушених трудових прав і законних інтересів / В.Я. Бурак // Актуальні проблеми трудового права та права соціального забезпечення. – Хмельницький, 2007. – С. 26–28.
3. Фоменко О.Г. Фундаментальные исследования / Фоменко О.Г. // 2005. – № 10. – С. 100–101.
4. Желтов О.Б. Самозащита работниками трудовых прав / О.Б. Желтов // Кадровик. Трудовое право для кадровика. – 2009. – № 9. – С. 39–45.
5. Стоякин Г.Я. Меры защиты в советском гражданском праве : автореф. дис. ... канд. юрид. наук / Г.Я. Стоякин. – Свердловск, 1973. – 22 с.

6. Лагутіна І.В. Поняття та галузеві ознаки самозахисту працівниками своїх трудових прав та інтересів / І.В. Лагутіна // Актуальні проблеми політики : зб. наук. пр. / редкол. : С.В. Ківалов (керівник авт. кол.), Л.І. Кормич (ред.), М.А. Польовий (відп. секр.) та ін. ; ОНЮА, Південноукр. центр гендер. проблем. – Одеса, 2009. – Вип. 36. – С. 129–138.

7. Дрозд О.Ю. До питання самозахисту трудових прав працівників / О.Ю. Дрозд., Ю.Б. Белінська // Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія «Юридичні науки». – 2014. – Вип. 2 – Т. 2. – С. 92–96.

8. Коляда Т.А. Проблема самозахисту у трудовому праві : стан наукової дискусії / Т.А. Коляда // Форум права. – 2011. – № 4. – С. 393–396 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/FP/2011-4/11ktacnd.pdf>.

УДК 349.2

ОСОБЛИВОСТІ РОЗГЛЯДУ ТРУДОВИХ СПОРІВ У ПОРЯДКУ ПІДЛЕГЛОСТІ

FEATURES OF CONSIDERATION OF LABOR DISPUTES IN THE ORDER OF DIVERSITY

Островерх А.М.,

к.ю.н., доцент,

доцент кафедри соціально-гуманітарних дисциплін
Національна академія Національної гвардії України

Відповідно до вимог чинного трудового законодавства України трудові спори суддів, прокурорсько-слідчих працівників, а також працівників навчальних, наукових та інших установ прокуратури, які мають класні чини, державних службовців розглядаються з урахуванням особливостей, установлених законодавством. Тому в статті досліджено проблему розгляду індивідуальних трудових спорів в адміністративному порядку або в порядку підлеглості, під чим розуміють одну з форм здійснення захисту права на працю працівника, спеціально регламентовану особливими нормативними актами.

Ключові слова: трудові спори, індивідуальні трудові спори, адміністративний порядок, порядок підлеглості, судовий захист, громадський захист, дисциплінарна відповідальність, дисциплінарне стягнення, дисциплінарне провадження.

В соответствии с требованиями действующего трудового законодательства Украины трудовые споры судей, прокурорско-следственных работников, а также работников учебных, научных и других учреждений прокуратуры, имеющих классные чины, государственных служащих рассматриваются с учетом особенностей, установленных законодательством. Поэтому в статье рассмотрена проблема индивидуальных трудовых споров в административном порядке или в порядке подчиненности, под чем подразумевается одна из форм осуществления защиты права на труд работника, специально регламентированная особыми нормативными актами.

Ключевые слова: трудовые споры, индивидуальные трудовые споры, административный порядок, порядок подчиненности, судебная защита, общественная защита, дисциплинарная ответственность, дисциплинарное взыскание, дисциплинарное производство.

In accordance with the requirements of the current labor legislation of Ukraine, labor disputes of judges, prosecutors and investigators, as well as employees of educational, scientific and other institutions of the prosecutor's office, which have class ranks, civil servants, are considered taking into account the specifics established by law. Therefore, the article deals with the problem of considering individual labor disputes in an administrative manner, or in the order of subordination, what is meant by one of the forms of implementation of the protection of the right to work of an employee, specially regulated by special regulations.

Historical peculiarities of Ukraine's development – its existence during almost all of the last century under conditions of a totalitarian regime – determined the nature of the transformations that take place. It is now clear that the safeguarding of human rights and freedoms, the formation of civil society and its institutions, a free market economy is possible only under the conditions of the creation of a lawful state. In view of this, there was a truly urgent need to develop a political and legal platform for a truly independent judiciary as a real pillar to ensure the strength of the entire state structure and sustainable political, economic and social development. And also the legislative status of prosecutors and investigators, employees of educational, scientific and other agencies of the prosecutor's office, who have class ranks, civil servants.

In accordance with the requirements of the current labor legislation of Ukraine, labor disputes of judges, prosecutors and investigators, as well as employees of educational, scientific and other institutions of the prosecutor's office, which have class ranks, civil servants, are considered taking into account the specifics established by law (for example, the Laws of Ukraine "On the Status judges", "On the prosecutor's office", etc.). With regard to these categories of employees, the current legislation does not provide for the legal regulation of issues of consideration of labor disputes with their participation. No normative act solves this issue in full. Legally established only certain peculiarities of consideration of labor disputes of the specified categories of workers for dismissal, which are applied in the disciplinary order and for other types of measures of disciplinary action. In general, for these relations characterized by the procedure for reviewing labor disputes, which in the legal literature was called the consideration of labor disputes in administrative order or "in the order of obedience".

Key words: labor disputes, individual labor disputes, administrative order, subordination order, judicial protection, public defense, disciplinary liability, disciplinary sanction, disciplinary proceedings.

Історичні особливості розвитку України – її існування протягом майже всього минулого століття в умовах тоталітарного режиму – визначили характер сучасних перетворень, що відбуваються. Наразі є очевидним, що забезпечення прав і свобод людини, формування громадянського суспільства та його інститутів, вільна ринкова економіка можливі тільки за умови створення правової держави. Зважаючи на це, стала по-справжньому нагальною потреба в розробленні політичної та правової платформи для дійсно незалежної судової влади як реальної опори, що забезпечує міцність усієї конструкції держави та стійкий політичний, економічний і соціальний розвиток, а також законодавчий статус прокурорсько-слідчих працівників, працівників навчальних, наукових та інших

установ прокуратури, які мають класні чини, державних службовців.

Відповідно до вимог чинного трудового законодавства України трудові спори суддів, прокурорсько-слідчих працівників, а також працівників навчальних, наукових та інших установ прокуратури, які мають класні чини, державних службовців розглядаються з урахуванням особливостей, установлених законодавством (наприклад, Законами України «Про статус суддів», «Про прокуратуру» тощо). Що стосується зазначених категорій працівників, то чинне законодавство не передбачає правової регламентації питань розгляду трудових спорів за їх участю. Жодним нормативним актом не вирішується це питання повною мірою. Законодавчо встановлені лише окремі осо-