

ЩОДО ПИТАННЯ КОНСТИТУЦІЙНИХ ГАРАНТІЙ ЗАХИСТУ ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ

ON THE ISSUE OF CONSTITUTIONAL GUARANTEES FOR THE PROTECTION OF LABOR RIGHTS OF EMPLOYEES

Мельник В.П., д.ю.н., доцент,
професор кафедри конституційного, міжнародного права
та публічно-правових дисциплін,
Київський університет інтелектуальної власності права
ORCID ID: 0000-0001-8965-9810

У статті досліджено проблематику конституційних гарантій захисту трудових прав працівників у контексті сучасних викликів і трансформацій трудового законодавства. Проаналізовано положення Конституції України щодо гарантій права на працю, справедливої оплати, безпечні умови праці, відпочинок, страйк та інші трудові права. Автором стверджується, що такі конституційні положення визначають не лише зміст основних трудових прав, а й основи їх захисту на національному та міжнародному рівнях. Звернуто увагу на сутність конституційних гарантій, їх зміст і значення у забезпеченні реального механізму захисту трудових прав. Визначено основні негативні фактори, які впливають на ефективність таких гарантій, зокрема нестабільність законодавства, недостатня реалізація положень Конституції України в судовій практиці, інституційному механізмі захисту, а також вплив воєнного стану. Обґрунтовано необхідність оновлення підходів до реалізації та захисту трудових прав відповідно до принципів верховенства права, соціальної справедливості та гідності працівника. Підкреслюється, що сучасна система конституційних гарантій потребує подальшого розвитку, вдосконалення нормативно-правового забезпечення та практичного ефективного механізму їх реалізації. Підвищення ефективності захисту трудових прав можливе лише за умови поєднання зусиль держави, інститутів громадянського суспільства, правозахисних органів і самих працівників. Визначено, що конституційна скарга виконує функцію останнього засобу правового національного захисту, сприяє удосконаленню трудового права, підвищує його відповідність конституційним стандартам і міжнародним зобов'язанням України, та є дієвим інструментом утвердження принципу верховенства права у сфері трудових відносин. Запропоновано напрями вдосконалення механізмів забезпечення конституційних гарантій трудових прав працівників.

Ключові слова: Конституція України, трудові права, захист трудових прав, конституційні гарантії, трудове законодавство.

The article examines the issue of constitutional guarantees for the protection of labor rights of employees in the context of modern challenges and transformations of labor legislation. The provisions of the Constitution of Ukraine on guarantees of the right to work, fair pay, safe working conditions, rest, strike and other labor rights are analyzed. The author argues that such constitutional provisions determine not only the content of basic labor rights, but also the foundations of their protection at the national and international levels. Attention is drawn to the essence of constitutional guarantees, their content and significance in ensuring a real mechanism for the protection of labor rights. The main negative factors that affect the effectiveness of such guarantees are identified, in particular, the instability of legislation, insufficient implementation of the provisions of the Constitution of Ukraine in judicial practice, the institutional mechanism of protection, as well as the impact of martial law. The need to update approaches to the implementation and protection of labor rights in accordance with the principles of the rule of law, social justice and employee dignity is substantiated. It is emphasized that the modern system of constitutional guarantees requires further development, improvement of regulatory and legal support and practical effective mechanism for their implementation. Increasing the effectiveness of labor rights protection is possible only if the efforts of the state, civil society institutions, human rights bodies and the workers themselves are combined. It is determined that the constitutional complaint serves as the last resort of legal national protection, contributes to the improvement of labor law, increases its compliance with constitutional standards and international obligations of Ukraine, and is an effective tool for establishing the principle of the rule of law in the field of labor relations. Directions for improving the mechanisms for ensuring constitutional guarantees of labor rights of employees are proposed.

Key words: Constitution of Ukraine, labor rights, protection of labor rights, constitutional guarantees, labor legislation.

Вступ. Проголошення України демократичною, правовою та соціальною державою, а її найвищою соціальною цінністю – людиною, обумовлює необхідність підвищення гарантування права на працю та реформування механізму захисту трудових прав, що в сукупності виступає правовим базисом по відношенню до усієї системи соціально-економічних прав людини. Варто зазначити, що норми Конституції України визначають найбільш значимі положення та приписи щодо політико-правових відносин суспільства, особи та держави, центральне місце у яких посідають права та свободи людини. Серед конституційних прав людини провідне місце посідають право на працю та інші тісно пов'язані з ним трудові права. Так, досить цінним з правового погляду є визначення права на працю в ч. 1 ст. 43 Конституції України, яка встановлює, що кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується [1]. Вагоме значення при реалізації особою права на працю є його конституційно-правовий захист. Посилення ролі конституційних гарантій у сфері захисту трудових прав є необхідною умовою розвитку України, як демократичної, правової та соціальної держави. Конституція України

має слугувати не лише нормативною основою, а й реальним інструментом захисту прав кожного працівника. За своєю суттю конституційні засади захисту трудових прав відображаючи соціальний та правовий зміст Конституції України спрямовані: на підвищення ефективності та доступності права на працю та інших трудових прав; на формування дієвих механізмів захисту трудових прав; на розвиток новітнього трудового законодавства. На нашу думку, за своєю суттю конституційні гарантії виступають основою для реалізації та захисту будь-яких прав. Захист трудових прав працівників є основним пріоритетом правової держави. Як слушно зауважує відомий вчений А.П. Засць правова держава – це та, в якій реально функціонує режим зв'язаності влади правами й свободами людини й громадянина, яка юридично зобов'язана захищати й гарантувати ці права й свободи. Зв'язаність держави правами й свободами означає не що інше, як обмеження держави цими правами й свободами, правову і юридичну детермінованість [2, с. 14]. При цьому особлива роль у правовій державі відводиться принципу верховенства права та конституційним гарантіям. Основні конституційні гарантії працівників, закріплені у статті 43 Конституції України та охоплюють комп-

лекс основоположних трудових прав, зокрема: право на працю, як можливість вільно обирати чи погоджуватись на роботу; заборону примусової праці; право на безпечні й здорові умови праці; гарантії своєчасної та не нижчої від встановленої законом оплати праці; захист від незаконного звільнення; а також право на захист своїх трудових прав. Слід підкреслити, що ці гарантії формують конституційно-правову основу регулювання трудових відносин. Сьогодні актуальність теми обумовлена тим що питання щодо захисту трудових прав працівників в умовах реформування трудового законодавства стає дуже гострим та чутливим перед такими викликами як воєнний стан, неформальна зайнятість на ринку праці. З огляду на вищезазначене, в умовах сьогодення виникає потреба науково-теоретичного дослідження конституційних засад захисту трудових прав працівників в умовах соціальної та правової держави. Проблеми захисту трудових прав працівників залишаються об'єктом особливої уваги науковців, що працюють у сфері трудового права. Так зазначена проблематика у тій чи іншій мірі досліджувалась у працях таких вчених-юристів, як В.М. Андрійв, В.Я. Бурак, В.С. Венедіктов, С.В. Венедіктов, С.Я. Вавженчук, С.В. Вишновецька, М.І. Іншин, І. В. Лагутіна, С.С. Лукаш, А.Р. Мацюк, С.М. Синчук, П.Д. Пилипенко, С.М. Прилипко, О.І. Процевський, Г.І. Чанишева, О.М. Ярошенко та ін. Незважаючи на вклад наукових досліджень цих та інших науковців порушена проблематика потребує ґрунтовного науково-теоретичного дослідження конституційно-правових гарантій захисту трудових прав, виходячи із умов подальшого розвитку в Україні соціальної та правової держави. **Метою статті** є науково-теоретичне дослідження конституційно-правових гарантій щодо захисту трудових прав та здійснення аналізу проблем їх реалізації.

Виклад основного матеріалу: Щоб визначити суть конституційних гарантій захисту трудових прав працівників потрібно розкрити саме поняття. Варто зазначити, що національне законодавство України не містить офіційного визначення терміну «захист трудових прав працівників», проте його зміст визначається через сукупність норм Конституції України, міжнародними договорами, КЗпП та іншими нормативно-правовими актами трудового та спеціального законодавства. Слід підкреслити, що в юридичній літературі існують наступні підходи до визначення поняття «захист трудових прав працівників». Так, заслуговує на увагу наукова позиція вченої І. В. Лагутіної, яка пропонує широке та вузьке змістовне трактування поняття захисту трудових прав. У вузькому значенні – це забезпечення додержання трудових прав, запобігання і профілактика їх порушень, реальне поновлення незаконно порушених прав і встановлення трудовим законодавством та діями відповідних органів реальної ефективної відповідальності роботодавців за порушення трудових прав працівників; у широкому значенні – це реалізація захисної функції трудового права, яка своєю чергою відображає захисну функцію держави [3, с. 24]. За аргументами науковиці захист трудових прав є складовим елементом більш ширшого поняття охорона трудових прав. Правова охорона супроводжує весь механізм реалізації трудових суб'єктивних прав, а правовий захист застосовують лише коли ці права вже порушені. Погоджуємось, що поняття «правова охорона» є ширшим за змістом від поняття «правовий захист». Правова охорона, на нашу думку, за своїм змістом включає забезпечення непорушності та здійснення прав, а також запобігання порушень цих прав. При цьому захист трудових прав насамперед направлений на відновлення порушеного права та усунення перешкод його реалізації. Тому правовий захист можна розглядати як окремий етап охорони трудових прав. На думку окремих науковців захист трудових прав передбачає як діяльність державних і уповноважених державою органів, так і діяльність самих суб'єктів правовідношення щодо усу-

нення перешкод, а також відновленню порушених трудових прав. Ми погоджуємось з професором В.Я. Бураком, який визначає захист прав та законних інтересів працівників, як сукупність матеріально-правових заходів, організаційних і процесуальних способів запобігання та припинення трудового законодавства, відновлення порушених трудових прав громадян, а також відшкодування понесеної внаслідок цього шкоди. [4, с. 179]. Отже, на нашу думку, захист трудових прав це сукупність юридично значимих дій спрямованих на припинення порушень трудового законодавства, відновлення порушених трудових прав у межах і порядку, визначених законом та відшкодування шкоди, заподіяної порушенням трудових прав. На основі аналізу трудового законодавства та вищезазначених позицій учених можна зробити висновок про те, що захист трудових прав має наступні ознаки: передумови застосування правового захисту визначені законодавством; здійснюється у чітко передбаченому законом порядку; має чітко визначені правові форми; механізм здійснення захисту передбачений нормами трудового права. Варто зауважити, що Конституція України, як основний закон нашої держави визначає засади правового статусу людини, серед яких право на працю та похідні від нього трудові права посідають особливе місце, оскільки прямо впливають на якість життя, соціальну захищеність та економічну стабільність кожного. Трудові права працівника – це закріплені Конституцією України та національним законодавством можливості особи реалізовувати свою здатність до праці на умовах, що забезпечують гідність, справедливість, безпеку та соціальний захист. Насамперед до основних трудових прав працівника належать: право на працю; право на справедливу і своєчасну оплату праці; право на безпечні та здорові умови праці (ст. 43); право на відпочинок (ст. 45); право на страйк (ст. 44); право на об'єднання у професійні спілки (ст. 36); право на соціальний захист у разі безробіття, тимчасової втрати працездатності, пенсії тощо (ст. 46). Окрему увагу слід звернути на положення статті 24 Конституції України, яка забороняє будь-яку дискримінацію за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного чи соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками. Це створює конституційну основу для забезпечення рівних умов у сфері праці, зокрема рівної оплати за рівноцінну працю. Таким чином, Конституція України не лише проголошує трудові права, а й закладає чіткі гарантії їх реалізації. Особливістю є те, що згідно зі статтею 8 Конституції, її норми мають пряму дію, а отже, можуть бути безпосередньо застосовані в судовій практиці, у тому числі у справах про порушення трудових прав. У системі правового регулювання це надає трудовим правам працівника особливого захисту та стабільності, оскільки вони закріплені на найвищому нормативному рівні. Слід зауважити, що КЗпП України не містить чіткого визначення поняття «трудові права», а лише визначає його фрагментарно через правовий статус працівника. Такий статус визначається через сукупність норм, які закріплені наступних статтях КЗпП: ст. 2 право на працю; ст. 2-1 рівність прав у сфері праці; ст. 94 право на оплату праці, тощо. В локальних нормативно-правових актах, які приймаються роботодавцем самостійно, або за погодженням з представниками найманих працівників чи виборним органом первинної профспілкової організації також можуть встановлювати трудові права працівника. Слід підкреслити, що згідно ст. 9¹ КЗпП України [5], в локальному порядку переважно встановлюються додаткові порівняно зі законодавством трудові і соціально-побутові пільги для працівників. Варто погодитись з позицією окремих науковців, що окремі категорії працівників національним законодавством наділяються спеціальними трудовими правами, які на їх думку, являються елементом спеціального трудово-правового статусу. Такий статус харак-

теризується тим, що в цих працівників є додаткові права або передбачені вилучення в правах порівняно із усіма працівниками [6, с. 193]. Конституційно правові гарантії захисту трудових прав це комплекс конституційно закріплених правових засобів, що забезпечують здійснення охорони та способів захисту трудових прав людини і громадянина і зумовлені потребами правового суспільства та інтересами соціальної держави, які забезпечують їх реалізацію. Такі гарантії за своєю суттю є найбільш глобальними у національному законодавстві, оскільки стосуються надзвичайно широкого кола осіб. Кожна з гарантій несе своє змістовне навантаження та спрямована на досягнення необхідного правового результату. Варто вказати, що основними ознаками конституційних гарантій є: закріплені в Конституції та мають найвищу юридичну силу; спрямовані на забезпечення ефективності реалізації трудових прав; можуть включати як універсальні так і спеціальні засоби захисту. Доктрина трудового права умовно поділяє гарантії реалізації захисту трудових прав залежно від їх змісту на процедурні (в т.ч. міжнародно-правові гарантії), інституційні, нормативні. Процедурні конституційні гарантії захисту трудових прав — це передбачені Конституцією України механізми та процесуальні можливості, які забезпечують реальне та ефективне відстоювання трудових прав працівників. Розглянемо найважливіші з них:

Конституція України у ст. 55 передбачає права і свободи людини та громадянина, які захищені судом. Кожному гарантується право на судові оскарження рішень, дій чи бездіяльності органів державної влади, органів місцевого самоврядування посадових і службових осіб. В контексті захисту трудових прав це охоплює оскарження незаконного звільнення, не виплати заробітної плати, дискримінації тощо. На нашу думку найбільш універсальним способом захисту трудових прав є право на звернення до суду. По-перше, згідно зі ст. 124 Конституції України правосуддя в Україні здійснюють лише суди. При цьому юрисдикція судів поширюється на будь-який юридичний спір. По-друге, у ст. 125 Конституції України встановлено, що судову систему в Україні будується за принципами територіальності та спеціалізації і визначається законом. По-третє, згідно зі ст. 129 Основного Закону України суддя, здійснюючи правосуддя, є незалежним та керується верховенством права. По-четверте, згідно зі ст. 129-1 Основного Закону України суд ухвалює рішення іменем України, яке є обов'язковим до виконання. Виконання судового рішення забезпечується державою у визначеному законом порядку.

Окремою конституційною гарантією (ст. 55), вважаємо, є право кожного звертатися за захистом своїх прав до Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини, або ж із конституційною скаргою до Конституційного Суду України з підстав, установлених цією Конституцією, та у порядку, визначеному законом. Таким чином, конституційна скарга виконує функцію останнього засобу правового національного захисту, сприяє удосконаленню трудового права, підвищує його відповідність конституційним стандартам і міжнародним зобов'язанням України, та є дієвим інструментом утвердження принципу верховенства права у сфері трудових відносин. Слід підкреслити, що Уповноважений є особливим органом, на який ст. 101 Конституції покладено обов'язок здійснювати парламентський контроль за дотриманням прав і свобод громадян (в тому числі трудових прав). Уповноважений приймає та розглядає звернення громадян України, іноземців, осіб без громадянства або осіб, які діють у їхніх інтересах, відповідно до Закону України «Про звернення громадян». Варто зауважити, що особа має право вибору форми захисту в межах, визначених законом. Оскільки захист прав Уповноваженим належить до адміністративної форми захисту, то відповідно особа

має право вибору: а) звернення до суду чи до Уповноваженого; б) звернення до органу виконавчої влади чи до Уповноваженого. Актами реагування Уповноваженого щодо порушень положень Конституції України, законів України, міжнародних договорів України щодо прав і свобод людини і громадянина є конституційне подання Уповноваженого та подання Уповноваженого до органів державної влади, органів місцевого самоврядування, об'єднань громадян, підприємств, установ і організацій та їх посадових і службових осіб.

Також конституційною гарантією (ст. 55) є право звернення до міжнародних судових установ або до відповідних органів міжнародних організацій членом яких є Україна, зокрема до Європейського суду з прав людини, за умови якщо особа використала всі національні засоби правового захисту. Змістовне наповнення цієї гарантії включає право на особисте звернення громадянина України з скаргою до міжнародних судових установ, а Україна, як держава зобов'язана забезпечити доступ до міжнародного правосуддя. Тобто конституційна норма гарантує, що національна система захисту прав не є остаточною і особа має змогу звернутися за міжнародно-правовим захистом, якщо українська держава не забезпечила ефективного правового захисту всередині країни.

Важливою процедурною конституційною гарантією є презумпція невинуватості (ст. 62). Оскільки вона унеможливує або мінімізує порушення права, то презумпція невинуватості в трудовому праві охороняє від незаконного звільнення чи накладення дисциплінарних стягнень без належного доказового обґрунтування та забезпечує справедливий розгляд трудових спорів. Адже працівник не повинен доводити свою невинуватість, якщо роботодавець звинувачує його в тих чи інших порушеннях.

Конституція гарантує рівність у правах та забороняє дискримінацію (ст. 24). Зміст цієї статті забороняє будь-яку дискримінацію за ознаками статі, віку, раси, релігії, політичних поглядів, що є базою для судового захисту в трудових спорах.

Право на страйк прийнято вважати одним із основоположних соціальних прав людини. Право на страйк є конституційним правом громадян. Відповідно до ст. 44 Конституції України, той, хто працює, має право на страйк для захисту своїх економічних і соціальних інтересів. Право працівників на страйк також закріплено Європейською соціальною хартією (ст. 6) [7], Міжнародним пактом про економічні, соціальні і культурні права 1966 року (ст. 8), [8]. Визнання права на страйк і допущення страйків у певних межах, які юридично фіксуються, є конституційною гарантією та необхідною умовою нормального функціонування суспільства. Конституція України проголошує право працівників на страйк з метою захисту своїх економічних і соціальних інтересів. Порядок реалізації цього права урегульований Законом України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» [9]. Проте у юридичній літературі науковці часто висловлюють думки, що цей закон вже давно потребує зміни, оскільки в багатьох випадках він застарів і не відповідає вимогам сьогодення, а також міжнародним нормам. Зокрема, потребує уточнення законодавче визначення страйку. У сучасній науковій літературі науковцями підтримується думка, що страйком може бути не лише повне припинення виконання трудових обов'язків, але і часткове. Крім того, страйк може проводитися не лише з метою вирішення колективного трудового спору, але і бути страйком солідарності або попереджувальним з метою не допустити виникнення колективного трудового спору [10, с. 230].

Окремою конституційною гарантією можна вважати встановлений механізм відповідальності, тому юридична відповідальність за порушення конституційно-правових норм, що регулюють правовідносини у сфері праці від-

носяться до гарантій забезпечення трудових прав. У разі порушення трудових прав здійснюється притягнення винної особи до юридичної відповідальності, що передбачає відновлення того чи іншого порушеного трудового права працівника, а також відшкодування матеріальної та моральної шкоди.

Вищезазначене дозволяє констатувати, що сьогодні на реалізацію механізму захисту трудових прав та ефективність дії конституційних гарантій впливають ряд негативних факторів, зокрема нестабільність національного трудового законодавства, недостатня реалізація положень Конституції України в судовій практиці, а також вплив воєнного стану.

Висновки. Отже, аналіз вищенаведених положень дозволяє дійти висновку, що конституційні гарантії захисту трудових прав працівників становлять важливий елемент правового статусу особи в Україні та є фундаментом реалізації принципів соціальної й правової держави. У Конституції України закладено базові положення, що визнача-

ють не лише зміст основних трудових прав, а й основи їх захисту на національному та міжнародному рівнях. Вони мають пряму дію, найвищу юридичну силу та спрямовані на забезпечення можливості для працівника реалізувати свої трудові права. Право на працю, на безпечні умови, на справедливую оплату, на страйк, на соціальний захист, а також заборона дискримінації – усе це є загальновизнані конституційні норми, що вимагають чіткого та ефективного механізму реалізації і правового захисту. Особливої актуальності ці питання набувають в умовах воєнного стану, реформування трудового законодавства та високого рівня неформальної зайнятості. Насамкінець зазначимо, що сучасна система конституційних гарантій потребує подальшого розвитку, вдосконалення нормативно-правового забезпечення та практичного механізму їх реалізації. Підвищення ефективності захисту трудових прав можливе лише за умови поєднання зусиль держави, інститутів громадянського суспільства, правозахисних органів і самих працівників.

ЛІТЕРАТУРА

1. Конституція України: Закон України від 28 червня 1996 р. № 254к/96-ВР // *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141.
2. Заєць А.П. Правова держава в Україні: концепція і механізми реалізації: автореф. дис... д-ра юрид. наук. 12.00.01; Київ. ун-т ім. Т. Шевченка. Київ, 1999. 36 с.
3. Лагутіна І. В. *Форми захисту трудових прав працівників: монографія* / Одеська національна юридична академія. Одеса : Фенікс, 2008. 160 с.
4. Бурак В. Я. До поняття правового захисту трудових прав працівників. *Вісник Львівського університету. Серія юридична*. Львів : Видавничий центр ЛНУ ім. Івана Франка, 2009. Вип. 48. С. 177–182.
5. Кодекс законів про працю України: Закон від 10 груд. 1971 р.: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>. (дата звернення 25.04.2025)
6. Бурак В. Я. Адміністративний захист трудових прав та законних інтересів працівників. *Університетські наукові записки. Часопис Хмельницького університету управління та права*. 2016. № 59. С. 189–199.
7. Європейська соціальна хартія (переглянута): https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_062. (дата звернення 24.04.2025)
8. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_042#Text (дата звернення 24.04.2025)
9. Закон України “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)” від 3 березня 1998 року № 137/98-ВР / (*Відомості Верховної Ради України* (ВВР), 1998, № 34, ст. 227)
10. Бурак В. Я. Право на страйк як колективне трудове право працівників. *Вісник Львівського університету. Серія юридична*. Львів. 2014. Вип. 60. С. 227–233.