

УДК 349.2

**А.О. ГОРДЕЮК**, канд. юрид. наук, доц.,  
Національний аерокосмічний університет  
ім. М.С. Жуковського «Харківський авіаційний  
інститут»

## ПРОБЛЕМА ПРАВОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЗАХИСТУ ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ

*Ключові слова:* трудові права, механізм захисту  
трудових прав, прогалини у законодавстві

Захист прав людини належить до найгостріших проблем української дійсності. Однією з важливих складових у соціально-юридичному механізмі захисту прав людини і громадянина є нормативно-правові акти, які передбачають і закріплюють, підтверджують права, порядок їх реалізації і захисту та юридичну відповідальність за їх порушення. У сучасних реаліях чинним законодавством України визначається система певних трудових прав працівників на рівні Конституції України, Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП) та окремих законів, що регулюють певні трудові відносини щодо оплати праці, охорони праці, робочого часу, часу відпочинку та інших інститутів трудового права.

Зокрема, у ст.43 Конституції України прописано, що кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. Держава створює умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності, реалізовує програми професійно-технічного навчання, підготовки та перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб. Кожен має право на належні, безпечні і здорові умови праці, на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом. Громадянам гарантується захист від незаконного звільнення. Право на своєчасне одержання винагороди за працю захищається законом [1].

Таким чином, законодавець згідно з Конституцією України відносить трудові права працівників до основних прав людини і громадянина у державі й, в цілому, досить конкретно їх визначає. Однак, незважаючи на врегулювання нормами права відносин у сфері праці, інтереси суб'єктів цих відносин далеко не завжди співпадають. Йдеться про основних суб'єктів трудових правовідносин, тобто про найманих працівників та роботодавців, у яких при реалізації названих відносин можуть виникнути підстави для захисту їх прав, але, на жаль, у певних випадках нормами трудового законодавства у не недостатній мірі цей захист може бути забезпечений. Як свідчить практика індивідуальних трудових спорів, постраждалою стороною, що потребує захисту від протизаконних дій роботодавця, як правило, є саме працівник.

Отже, метою статті є аналіз певних норм Конституції України, трудового законодавства та виявлення прогалин, які роблять механізм захисту трудових прав іноді не здатним функціонувати належним чином, щоб захистити працівників от протизаконних дій роботодавця, а також визначення пропозицій щодо вдосконалення правового забезпечення захисту трудових прав працівників.

Питання забезпечення, реалізації й захисту трудових прав були предметом аналізу таких науковців, як Н.Б. Болотіна, В.В. Жернаков, П.Д. Пилипенко, С.М. Прилипко, О.І. Процевський, О.М. Ярошенко та інших фахівців у сфері трудового права.

Не зважаючи на постійний інтерес багатьох фахівців у сфері трудового права до проблеми, що досліджується, вона належним чином не вирішується, тобто на сьогодні є відкритою для законодавця. Зокрема у ч.4 ст.43 Конституції України, як вже зазначалося вище, а також у ст.95 КЗпП та у ст.3 Закону України «Про оплату праці», гарантується, що розмір заробітної плати має бути не нижче від мінімальної зарплати [1–3]. Варто наголосити, що мінімальна зарплата є державною соціальною гарантією (ч.5 ст.95 КЗпП), забезпечення якої мотивовано багатьма чинника-

ми, у тому числі прагненням України до євроінтеграції, що зобов'язує державу до запровадження європейських соціальних цінностей й у сфері оплати праці зокрема. Отже, у даному контексті доцільно звернути увагу на ст.4 Європейської соціальної хартії, де визначається «право на справедливую винагороду за працю, яка забезпечує працівникам та їхнім сім'ям достатній життєвий рівень», а також на висновки експертів Євросоюзу щодо розміру мінімальної зарплати, який має становити 2–2,5 прожиткових мінімуму [4, 5]. До речі, прожитковий мінімум в Україні, визначений ст.7 Закону України «Про державний бюджет на 2016 р.» складає з 1 січня – 1330 гривень, має складати з 1 травня – 1399 гривень, з 1 грудня – 1496 гривень, таким чином мінімальна зарплата за європейськими стандартами має бути на 01.01.2016 р. від 2260 гривен до 3325 гривень. Однак згідно зі ст.8 цього ж Закону мінімальна заробітна плата встановлюється з 01.01.2016 р. – 1378 гривень, з 1 травня – 1450, з 1 грудня – 1550 гривень [6].

Безперечно ці нескладні підрахунки свідчать про низький рівень оплати праці у державі, а також дають підстави для висновку, що в Конституції України формулою ч.4 ст.43, «кожен має право на заробітну плату не нижчу від визначеної законом», тобто не нижчу за мінімальну заробітну плату, звужується право працівників на гідну зарплату. До даного формулювання, на наш погляд, потрібно додати положення Європейської соціальної хартії, а саме: «яка забезпечує працівникам та їхнім сім'ям достатній життєвий рівень [4]. Це положення закріплено ст.48 Конституції України, але запропоноване формулювання норми щодо мінімальної зарплати уможливило б її розуміння як дійсно цивілізованої соціальної гарантії відповідно до стандартів Євросоюзу, а не подачки від держави».

Отже, нове формулювання норми Конституції України про виплату мінімальної зарплати та його подальше втілення у трудове законодавство України, на нашу думку, має удосконалити правове забезпечення механізму захисту прав працівників у сфері оплати

праці, тому що новий контекст передбачає гарантування не просто мінімальної соціальної виплати, а виплату зарплати працівникам у гідному розмірі, що забезпечує їм та їхнім сім'ям достатній життєвий рівень.

Механізм захисту прав працівників також потребує більш досконалого правового забезпечення і у чинному КЗпП України. Наприклад, на етапі працевлаштування для працівника «при укладенні трудового договору може бути обумовлене угодою сторін випробування з метою перевірки відповідності працівника роботі, яка йому доручається» (ч.1 ст.26 КЗпП). У Науково-практичному коментарю законодавства України про працю фахівці щодо цієї норми коментують наступне: «Одностороннє встановлення власником умови про випробування є недопустимим. З урахуванням цього, умова про випробування буде вважатися законною у таких випадках: 1) умова про випробування внесена в письмово оформлений трудовий договір (контракт) і повторена у наказі про прийняття на роботу; 2) умова про випробування застережена в заяві про прийняття на роботу і повторена у наказі про прийняття на роботу; 3) умова про випробування не міститься в заяві про прийняття на роботу, але внесена в наказ про прийняття на роботу, з яким працівник ознайомлений під розписку до початку роботи; 4) умова про випробування не застережена в заяві про прийняття на роботу, але внесена в наказ про прийняття на роботу, з яким працівник ознайомлений під розписку після початку роботи, і при цьому він не заперечував проти внесення в наказ такої умови» [7, с.125]. Зі змісту норми виходить, що випробування може бути умовою трудового договору, якщо працівник її приймає, а якщо не приймає, тоді трудовий договір з ним не укладається. Фахівці аналогічно коментують наслідки відмови працівника від випробування: «Відмова працівника від встановлення випробування може бути підставою для відмови від прийняття на роботу» [7, с.126]. На наш погляд, на етапі обговорення умов трудового договору працівник має бути захище-

ний визначенням у нормі закону певних підстав, за якими роботодавець може мати право пропонувати працівнику таку додаткову умову, як випробування при прийомі на роботу. Зокрема, коректно б було визначити такі підстави, як відсутність досвіду роботи, яка доручається працівнику, велика відстань від місця проживання працівника до місця роботи та інші доцільні підстави. Це було б справедливо, тому що відповідно до змісту ст.21 КЗпП випробування не є обов'язковою умовою трудового договору, а є додатковою умовою, яку логічно включати як таку у трудовий договір, саме, за підставами, що прописані у Законі, а не за пропозицією роботодавця, відмова від якої може мати для працівника тільки негативний наслідок – відмову від прийому на роботу [2].

Взагалі суттєвим недоліком чинного КЗпП є відсутність у ньому норми про чітке розмежування обов'язкових та додаткових умов трудового договору. До речі, у проекті Трудового кодексу України (далі – ТКУ) законодавець пропонує більш конкретне визначення як обов'язкових та й додаткових умов, а саме згідно з ч.2 ст.33 ТКУ: місце роботи; трудова функція; час початку дії трудового договору та тривалість строку дії, якщо договір строковий; умови оплати праці, режим праці та відпочинку, охорона праці. До додаткових відповідно до ч.3 ст.33 ТКУ належать усі інші умови трудового договору, зокрема ті, що стосуються умов праці, випробування при прийомі на роботу, застережень щодо нерозголошення комерційної таємниці та іншої захищеної законом інформації, професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівника тощо [8].

Також слід зазначити на прогалини у правовому забезпеченні механізму захисту прав працівників на етапі їх звільнення з роботи, зокрема за власним бажанням. Так, закон передбачає певний порядок розірвання трудового договору, що укладається на невизначений строк з ініціативи працівника. А саме, згідно зі ст.38 КЗпП працівник має попередити письмово роботодавця про звільнення за два

тижні. Якщо працівник не може продовжувати роботу за поважних причин (переїзд на нове місце проживання, вступ до навчального закладу, вагітність тощо), то роботодавець має розірвати трудовий договір у строк, про який просить працівник [2]. Але у деяких випадках роботодавець (як це відомо з практики трудових відносин) може навмисно у своїх інтересах перешкоджати звільненню працівника, наприклад, не приймати заяву про звільнення та тягнути час, використовуючи свій службовий стан. Як діяти у цьому випадку працівнику, законодавець не визначає. А такі дії роботодавця можуть привести, наприклад, до втрати працівником шансу влаштуватися на більш перспективну, високо оплачувану роботу. Не кажучи, вже про те, що роботодавець порушує таким чином один з основних принципів трудового права – принцип вільного вибору праці для кожного працівника (ч.1 ст.43 Конституції України). Звісно працівник може за захистом своїх прав звернутися у Комісію по трудових спорах, до суду, у Державну інспекцію з питань праці. Але такий шлях передбачає втрату часу, що може бути зовсім не в інтересах працівника. У цьому контексті, на нашу думку, необхідно створення більш ефективних норм з точки зору захисту трудових прав. Наприклад, було б доцільним прописати норму, яка б чітко визначала відповідальність (дисциплінарну, адміністративну навіть кримінальну) роботодавця у випадку перешкоджання правомірному звільненню працівника.

Слід зазначити, що у проекті ТКУ прописаний більш юридично удосконалений порядок розірвання трудового договору з ініціативи працівника (ст.95). Так, у ч.2. ст.95 зазначається, що «забороняється відмовляти у прийнятті заяви про розірвання трудового договору через відсутність погодження її з будь-якими посадовими особами», а у ч. 3 ст. 95, що «заява про розірвання трудового договору може бути надіслана поштою. Днем подання такої заяви вважається день відправлення її працівником» [8]. Ці нові положення у проекті безперечно є доречними та важливими для

удосконалення механізму захисту трудових прав працівників, але, на наш погляд, негативний досвід у цієї сфері трудових відносин не у повній мірі врахований законодавцем у процесі розроблення відповідних норм.

У контексті дослідження вказаної проблеми доцільно звернути увагу на послаблення механізму захисту прав працівників у випадку звільнення їх за ініціативою роботодавця згідно з нормами проекту ТКУ, де за більшістю підстав звільнення не передбачається погодження з профспілковою організацією, крім випадків розірвання трудового договору у зв'язку із скороченням (ст.86 ТКУ) та на підставі виявленої невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі (пп.1, 2 ч.1 ст.93 ТКУ). У чинному ж КЗпП погодження з профспілками звільнення працівників передбачається за більшістю підстав, що визначені ст.40, ст.41 КЗпП у зв'язку з розірванням трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу, що є коректним і мало б бути збережено законодавцем у новому ТКУ як норми, що є складовою у правовому забезпеченні механізму захисту трудових прав працівників [2, 8].

У межах цього дослідження доцільно звернути увагу на те, що не досконале правове забезпечення механізму захисту трудових прав працівників є причиною індивідуальних трудових спорів між працівниками та роботодавцями. Як зазначають С.М. Прилипко й О.М. Ярошенко, що причина трудових спорів – це негативні чинники, що викликають різну оцінку сторонами спору порядку здійснення суб'єктивних трудових прав або виконання трудових обов'язків [9, с.564]. На наш погляд – це коректна думка науковців, оскільки, саме, не достатньо конкретне формулювання окремих норм права тягне за собою не однозначне розуміння їх змісту, а й відповідно не однозначне тлумачення зацікавленими суб'єктами порядку їх застосування.

У свою чергу, С.В. Лозовий серед причин виникнення індивідуальних трудових спорів виділяє організаційно-правові, пов'язані з такими недоліками в нормотворчій діяльності,

як не чітке формулювання окремих норм трудового законодавства, наявність у ньому прогалин і колізій [10, с.111]. Також інші фахівці вважають, що серед причин об'єктивного характеру щодо виникнення трудових спорів можна виділити організаційно-правові, пов'язані, в тому числі, з недоліками в нормотворчій діяльності. А якщо визначити причину виникнення такого виду спорів, як спори юридичного характеру, то вона полягає у складності та суперечності нормативно-правових актів [11, с.676–677]. З цим можна цілком погодитися і зазначити, що механізм захисту трудових прав працівників не достатньо ефективно працює або у деяких випадках не працює зовсім, перш за все, у зв'язку з недоліками у роботі законодавця.

Враховуючи вищесказане можна зробити висновок, що коли йдеться не тільки про існування, а про ефективну роботу або дію правового механізму захисту будь-яких прав, зокрема трудових прав працівників, необхідна більш досконала нормативно-правова база, яка на усіх рівнях (Конституції України, КЗпП, законів України про працю, підзаконних нормативних актів, колективно-договірного регулювання трудових відносин) має надійно забезпечувати цей захист та передбачати діючі санкції за порушення відповідних норм.

## ЛІТЕРАТУРА

1. Конституція України // ВВР України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.
2. Кодекс законів про працю України. – Х. : ТОВ «Одіссей», 2015. – 104 с.
3. Закон України «Про оплату праці» : від 24.03.1995 р., № 108/95-ВР // ВВР України. – 1995. – № 17. – Ст. 2.
4. Європейська соціальна хартія // Збірка договорів Ради Європи. – К. : Парламентське вид-во, 2000. – 654 с.
5. Осовий Г. Питання реформи оплати праці в Україні в контексті реалізації плану дій щодо євроінтеграції / Г. Осовий // Україна: аспекти праці. – 2005. – № 1. – С. 3–11.

6. Закон України «Про державний бюджет України на 2016 р.» : від 25.12. 2015 р., № 928–VIII [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/928>.

7. Ротань В. Г. Науково-практичний коментар законодавства України про працю / В. Г. Ротань, І. В. Зуб., О. Є., Сонін. – 15-те вид., допов. та переробл. – К. : Алерта; ЦУЛ, 2013. – 686 с.

8. Проект Трудового кодексу України у ред. від 27.12.2014 р. № 1658, прийнятий у першому читанні 05.11.2015 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=53221](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221).

gov.ua/pls/zweb2/webproc4\_1?pf3511=53221.

9. Трудове право України : підручник / С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко. – Х. : ТОВ «Одіссей», 2008. – 664 с.

10. Лозовий С. В. Причини й умови виникнення індивідуальних трудових спорів / С. В. Лозовий // Актуальні проблеми права : теорія і практика : збірник наукових праць. – 2009. – № 14. – С. 106–115.

11. Трудове право України : підруч. для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл. / С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко, І. П. Жигалкін та ін. – 5-те вид., допов. – Х. : Право, 2014. – 760 с.

*Гордеюк А. О. Проблема правового забезпечення захисту трудових прав працівників / А. О. Гордеюк // Форум права. – 2016. – № 1. – С. 55–59 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/j-pdf/FP\\_index.htm\\_2016\\_1\\_11.pdf](http://nbuv.gov.ua/j-pdf/FP_index.htm_2016_1_11.pdf)*

Виявлено деякі прогалини у змісті окремих конституційних норм, норм трудового права, які є частиною механізму захисту трудових прав, а також зроблено пропозиції щодо усунення недоробок законодавця.

\*\*\*

*Гордеюк А.А. Проблема правового обеспечения защиты трудовых прав работников*

Виявлены пробелы в содержании определенных конституционных норм, норм трудового права, которые являются частью механизма защиты трудовых прав, а также выдвинуты предложения по устранению недоработок законодателя.

\*\*\*

*Gordeyuk A.A. The Problem of Legal Protection of Labor Rights of Workers*

It was exposed gaps in contents of constitutional norms and norms of labor law, which is of part mechanism of protection labor rights, and also put forward proposals to eliminate defect of law-maker.