

Гасвий В.В.,
здобувач кафедри правознавства
Східноукраїнського національного
університету імені Володимира Даля

ФОРМИ, СПОСОБИ ТА ЗАСОБИ ЗАХИСТУ ПРАВА НА ВІДШКОДУВАННЯ МОРАЛЬНОЇ ШКОДИ, ЗАВДАНОЇ У ТРУДОВИХ ВІДНОСИНАХ

Стаття присвячена вивченню форм, способів та засобів захисту права працівника на відшкодування моральної шкоди, завданої у трудових відносинах. Особлива увага приділяється аналізу понять «форм», «способів» та «засобів» захисту права на відшкодування моральної шкоди в рамках трудового права та їх об'єктивного вираження на практиці.

Ключові слова: засоби захисту, способи захисту, трудові правовідносини, форми захисту.

The article is devoted to the study of forms, methods and means of protection of the employee's right to compensation for non-pecuniary damage inflicted in labor relations. Particular attention is paid to the analysis of the concepts of "forms", "methods" and "means" of protecting the right to non-pecuniary damage under labor law and their objective expression in practice.

Keywords: means of protection, methods of protection, labor relations, forms of protection.

Метою статті є дослідження форм, способів та засобів захисту права працівника на відшкодування моральної шкоди, завданої у трудових відносинах за законодавством України. Актуальність обраної теми є очевидною з огляду на наступні чинники: по-перше, в доктрині трудового права спостерігаються тенденції до спрощення розуміння понять «форм», «способів» та «засобів» захисту права, в результаті чого, ці поняття іноді розуміють в якості синонімів, що вважається неприпустимим. Тому, комплексне дослідження зазначених понять зможе розв'язати протиріччя щодо їх розуміння, в першу чергу, в аспекті захисту права на відшкодування моральної шкоди, завданої у трудових відносинах. По-друге, наразі в нашій державі спостерігається економічна та соціальна криза, користуючись якою, роботодавці можуть масово порушувати права працівників, головним чином, на тимчасово окупованих територіях та територіях, де проводиться антитерористична операція. В результаті цього, роботодавці можуть завдавати працівникам моральну шкоду. Саме тому, працівники, що працюють на території України, незважаючи на те, який тимчасовий статус носить окрема територія нашої держави, де вони саме працюють, повинні знати, що в тому разі, коли їм завдано моральної шкоди, вони можуть звертатись до різних форм, способів та засобів захисту, що регламентовані законодавцем. При цьому, саме комплексне дослідження форм, способів та засобів захисту права працівника на відшкодування моральної шкоди може оптимізувати це питання, оскільки в чинному законодавстві регламентація цих інструментів захисту не характеризується системністю, що однозначно негативно відображається на питанні розуміння працівником наявних можливостей захисту порушеного права та, відповідно, їх реалізації на практиці.

Сприятиме досягненню поставленої мети в процесі наукового пошуку звернення до суміжних галузей права, аналіз точок зору спеціалістів, науковців з цього питання (Н.Д. Гетьманцева, Т.В. Іванкіна, М.І. Іншин, Є.Б. Козакова, І.Г. Козуб, М.С. Корабльова, А.О. Сапфірова, Т.Г. Тимченко), вивчення положень нормативно-правових актів.

Захист права працівника на відшкодування моральної шкоди, завданої у трудових відносинах, не може відбуватись безсистемно, безпідставно та у будь-який спосіб, із використанням яких завгодно засобів захисту власного права. Тому, слід відмітити, що захист права на відшкодування моральної шкоди, завданої у трудових відносинах, складається із наступного:

1. Форми захисту прав працівника на відшкодування моральної шкоди, яку йому завдав роботодавець. В чинному законодавстві України про працю не міститься поняття «форми захисту», проте, це поняття в своїх дослідженнях розкрило ряд вітчизняних та зарубіжних вчених, які, більшою мірою, схилиються до думки, що форма об'єднує в собі ряд дій організаційного характеру (процедурного або процесуального), що реалізуються в межах єдиного правового режиму. Так, в доктрині трудового права вважається, що форма захисту є видом юридичної діяльності, в якій протікають охоронні правовідносини з приводу трудового права, та

функціонують такі форми захисту, як: судова, управлінська, суспільна та безпосередня. При цьому Н.Д. Гетьманцева та І.Г. Козуб вважають, що форма захисту є сукупністю способів, які спрямовані на поновлення, встановлення і визнання прав і законних інтересів осіб [1, с. 41].

Проте, ми більшою мірою схилиємось до визначення поняття «форм захисту», яку сформулювала в своєму дисертаційному дослідженні «Самозахист як юридичний засіб: Проблеми теорії та практики» Є.Б. Козакова: формою захисту є комплекс заходів з відновлення та захисту прав і охоронюваних законом інтересів, що включає в себе: порядок захисту; способи захисту та засоби захисту [2, с. 13].

Відповідно, формами захисту прав працівника на відшкодування моральної шкоди, яку йому заподіяв роботодавець, є вид юридичної діяльності, в якій протікають охоронні правовідносини з приводу права працівника на відшкодування йому моральної шкоди в рамках трудового права; комплекс заходів з відшкодування працівнику моральної шкоди, завданої роботодавцем, що включає в себе: порядок захисту, способи захисту та засоби захисту.

2. Способи захисту прав працівника на відшкодування моральної шкоди, яку йому завдав роботодавець. В КЗпП України відсутнє визначення поняття «способів захисту», а разом із тим, спостерігається фрагментарність і випадковість у використанні способів захисту: вони безсистемно розпорошені в усіх його главах (так само, як і заходів захисту) [3, с. 191-192]. При цьому слід зауважити, що національний Кодекс законів про працю взагалі не містить окремого розділу, присвяченого захисту трудових прав [1, с. 37].

Що стосується доктрини трудового права, то вітчизняними та зарубіжними вченими зроблені спроби дати наукове визначення цьому поняттю. Приміром, А.А. Сапфірова зазначає, що способом захисту є конкретна дія, спрямована на захист порушеного суб'єктивного трудового права чи визнання правового інтересу в сфері праці [4]. Подібну, проте більш глибоку, думку з приводу цього терміну також висловлює Т.В. Івашкіна, яка під поняттям «спосіб захисту» розуміє конкретну дію, направлену на захист суб'єктивного права та охоронюваного законом інтересу або на усунення перешкод до здійснення суб'єктивного права [5, с. 91-92]. Однак, у цьому розумінні поняття способу та заходу захисту виступають як тотожні, що, на нашу думку, вказує на відсутність повноти самого визначення терміну «спосіб захисту» (загалом, слід звернути увагу на те, що в ряді наукових праць зарубіжних вчених спостерігається помилкова тенденція, коли: а) поняття «способи захисту» вважають синонімічним іншому за своєю природою, суттю та змістом поняттю – «заходи захисту»; б) спосіб захисту пояснюють через засоби захисту, приміром чого, може слугувати визначення «способу захисту» М.С. Корабльової, яка вважає, що способами захисту є засоби, що впливають із закону, за допомогою яких через юрисдикційний орган здійснюється вплив на правопорушника, чим досягається відновлення положення, яке існувало до правопорушення [6, с. 27]).

Дещо по-іншому формулюють визначення зазначеного терміну Н.Д. Гетьманцева та І.Г. Козуб, які під способом захисту розуміють сукупність дій, за допомогою яких відновлюються, визнаються, встановлюються права та законні інтереси особи [1, с. 41]. Таким чином, слід зауважити, що спосіб захисту права на відшкодування моральної шкоди, як основний компонент захисту [7, с. 8] є категорією матеріального права, що являє собою конкретні дії, що вживаються для захисту відповідних індивідуальних прав [2, с. 13]. Виходячи з чого, можна зробити висновок, що способом захисту права на відшкодування моральної шкоди, завданої у трудових відносинах є ніщо інше, як сама компенсація моральної шкоди, завданої працівнику роботодавцем.

Н.Д. Гетьманцева та І.Г. Козуб в своєму дослідженні «Засіб, спосіб і форма захисту трудових прав» зазначають, що відшкодування моральної шкоди як спосіб захисту трудових прав може застосовуватись у випадку завдання шкоди здоров'ю працівника внаслідок недотримання роботодавцем обов'язку забезпечення належних, безпечних умов праці. При цьому, зважаючи на правило ст. 237-1 КЗпП України, відшкодування власником або уповноваженим ним органом моральної шкоди працівникові провадиться у разі, якщо порушення законних прав працівника призвели до його страждань, втрати нормальних життєвих зв'язків і вимагають від нього додаткових зусиль для організації свого життя [1, с. 40].

3. Засоби захисту прав працівника на відшкодування моральної шкоди, яку йому завдав роботодавець. В рамках трудового права та інших галузей права, вітчизняним законодавцем й до сьогодні не було сформульовано легального визначення зазначеного поняття, на відміну від вчених в галузі цивільного та трудового права, які на сьогодні вже частково приходять до спільної думки, що саме потрібно розуміти під юридичним поняттям «засоби захисту».

Зокрема, Є.Б. Козакова вважає, що засоби захисту – це конкретний предмет або об'єкт, за допомогою якого здійснюється захист [2, с. 13]. Іншу думку висловлюють Н.Д. Гетьманцева та І.Г. Козуб, які вважають, що під поняттям «засіб захисту» слід розуміти сукупність дій, спрямованих на відновлення, визнання і встановлення прав і законних інтересів особи [1, с. 41]. Однак, на нашу думку, складно погодитись із визначенням зазначеного поняття, яке було сформульоване Н.Д. Гетьманцевою та І.Г. Козуб, оскільки така авторська дефініція терміну «засіб захисту» прямо відповідає змісту і сутності іншого поняття – «спосіб захисту», який полягає в сукупності дій, за допомогою яких відновлюються, визнаються, встановлюються права та законні інтереси особи. Так, якщо відшкодування моральної шкоди буде способом захисту права працівника на відшкодування моральної шкоди, завданої у трудових відносинах, то подання позовної заяви «про відшкодування моральної шкоди, завданої ушкодженням здоров'я» чи «про відшкодування моральної шкоди, завданою незаконним звільненням» у суд (або аналогічних заяв до комісії по трудових спорах) – є засобами захисту. І з зазначеного прикладу наочно видно, що зазначені поняття плутати чи ототожнювати відверто помилково.

Розглядаючи в рамках нашого питання форми, способи та заходи захисту права працівника на відшкодування моральної шкоди, завданої роботодавцем у трудових відносинах, вважаємо, що такі способи та заходи захисту найбільш оптимальніше розглядати в комплексі із відповідними формами захисту, до яких вони належать чи якими вони охоплюються.

Поряд з тим, найкращою практикою дослідження наявної в нашому законодавстві сукупності форм захисту права працівника на відшкодування моральної шкоди, завданої роботодавцем у трудових відносинах, буде їх систематизація та поділ за основними (на основі ознаки їх юрисдикційності) та додатково – за другорядними ознаками, а саме:

1) юрисдикційна група форм захисту права на відшкодування моральної шкоди в трудовому праві, яка поділяється на: форми захисту, що можуть бути використанні в досудовому (позасудовому) порядку захисту та судову форму захисту права на відшкодування моральної шкоди;

2) квазіюрисдикційна група форм захисту на відшкодування моральної шкоди в трудовому праві (які в силу своєї природи і юридичного змісту не можуть бути віднесені до юрисдикційних чи неюрисдикційних форм захисту), що поділяється на: суспільну форму (захист на підставі рішення комісії по трудових спорах); форму захисту, що здійснюється органами, які створюються сторонами трудового спору на паритетному принципі та; профспілкова форма захисту;

3) позаюрисдикційна група форм захисту права на відшкодування моральної шкоди в трудовому праві, яка поділяється на: договірну форму захисту права працівника на відшкодування моральної шкоди в рамках трудового права (на підставі угоди сторін) та самозахист.

Отже, підводячи підсумок всьому вищевикладеному, слід зазначити, що:

1. Заходи захисту права працівника на відшкодування моральної шкоди, завданої у трудових відносинах представляють собою комплекс дій, за допомогою яких працівники, що зазнали шкоди, можуть вимагати здійснення заходів захисту від інших суб'єктів. (наприклад, позов, скарга).

2. Способами захисту прав працівника на відшкодування моральної шкоди, яку йому заподіяв роботодавець, є сама компенсація моральної шкоди, завданої працівнику роботодавцем.

3. Засобами захисту прав працівника на відшкодування моральної шкоди, яку йому заподіяв роботодавець, є незаборонені чинним законодавством предмети або об'єкти, за допомогою якого здійснюється захист

4. Формами захисту прав працівника на відшкодування моральної шкоди, яку йому заподіяв роботодавець, є вид юридичної діяльності, в якій протікають охоронні правовідносини з приводу права працівника на відшкодування йому моральної шкоди в рамках трудового права; комплекс заходів з відшкодування працівнику моральної шкоди, завданої роботодавцем, що включає в себе: порядок захисту, способи захисту та засоби захисту.

Форми захисту права працівника на відшкодування моральної шкоди, зважаючи на наявність в них ознак юрисдикційності, можуть бути поділені на наступні три групи форм такого захисту: 1) юрисдикційні (форми захисту досудового (позасудового) та судового порядку захисту); 2) квазіюрисдикційні (суспільна й профспілкова форма захисту та форма захисту, що здійснюється органами, які створюються сторонами трудового спору на паритетному принципі); 3) позаюрисдикційні (самозахист та договірні форми захисту, що реалізується на підставі угоди сторін трудового спору).

СПИСОК ВИКОРИСТАННИХ ДЖЕРЕЛА:

1. Гетьманцева Н.Д., Козуб І.Г. Засіб, спосіб і форма захисту трудових прав. / Н.Д. Гетьманцева, І.Г. Козуб. // Адвокат, 2009, N 11 (110). – С. 37-42.
2. Казакова Е.Б. Самозащита как юридическое средство: Проблемы теории и практики: Автореф. дисс. ... к.ю.н., Специальность: 12.00.01 – Теория и история права и государства; история учений о праве и государстве. / Е.Б. Казакова. – Тамбов, 2006. – 24 с.
3. Іншин М.І. Щодо правового захисту трудових прав працівників. / М.І. Іншин. // Вісник Луганської академії внутрішніх справ МВС, 2004, N 2. – С. 191-196.
4. Сапфинова А.А. Способы защиты трудовых прав, свобод и правовых интересов в сфере труда внесудебными органами государства. / А.А. Сапфинова. // Трудовое право, 2008, N 8. [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: <http://www.center-bereg.ru/n2224.html>
5. Иванкина Т.В. Вопросы защиты трудовых прав в свете новой кодификации трудового законодательства. / Т.В. Иванкина. // Материалы Всероссийской научно-практической конференции в области трудового права и права социального обеспечения, 2003. – С. 91-92.
6. Кораблёва М.С. Гражданско-правовые способы защиты прав предпринимателей: Автореф. дисс. ... к.ю.н. / М.С. Кораблёва. – Москва, 2002. – 26 с.
7. Тимченко Г.П. Способи та процесуальні форми захисту цивільних прав: Автореф. дисс. ... к.ю.н., Спеціальність: 12.00.03 – Цивільне право і цивільний процес; сімейне право; міжнародне приватне право. / Т.Г. Тимченко. – Харків, 2002. – 20 с.

УДК 349.2

Кривенко Д.Є.,
аспірант кафедри трудового
права та права соціального
забезпечення юридичного факультету
КНУ імені Тараса Шевченка

ПОНЯТТЯ МЕДІАЦІЇ ЯК СПОСОБУ ВИРІШЕННЯ ТРУДОВИХ СПОРІВ

У статті проаналізовано сутність медіації як способу вирішення трудових спорів. Розкрито зміст і значення даної правової категорії. Охарактеризовано її правову природу. Наведено наукові підходи до тлумачення медіації як способу вирішення трудових спорів. Сформульовано авторське поняття медіації як способу вирішення трудових спорів.

Ключові слова: медіація, трудові спори, спосіб вирішення конфлікту, трудовий конфлікт, працівник, захист.

The essence of mediation as a way of resolving labor disputes is analyzed in the article. The content and meaning of this legal category are disclosed. It is characterized by its legal nature. Scientific approaches to the interpretation of mediation as a way of resolving labor disputes are presented. The author's concept of mediation as a way of resolving labor disputes is formulated.

Keywords: mediation, labor disputes, method of conflict resolution, labor conflict, employee, defense.

Дослідження поняття медіації, як способу вирішення трудових спорів надасть можливість зрозуміти її місце посеред, як альтернативних процедур захисту, так і окремого інституту трудового права. Крім того саме надання поняття для такої медіації допомагає вирішити питання щодо межі застосування та обсягу сутності медіації, як способу вирішення трудових спорів, що є важливим через новизну даного інституту для національної практики. У свою чергу, необхідним є й дослідження змісту даного поняття,