

Чайковська А. О., Філюшина А. С., студентки,
Навчально-науковий Юридичний інститут,
Національний авіаційний університет, м. Київ
Науковий керівник: Белуга Ю. М., старший викладач

ЮРИДИЧНІ ГАРАНТІЇ ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКА

В Конституції України закріплено, що людина, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканність і безпека визнаються в Україні найвищою соціальною цінністю, і саме тому головним обов'язком держави постає затвердження і забезпечення цих прав та свобод. Одним із найбільш важливих засобів у цьому напрямку є саме юридичні гарантії.

Забезпечення гарантій трудових прав працівника визначено в Кодексі законів про працю України (далі – КЗпП України). Встановлення державних гарантій трудових прав громадян, захист прав та інтересів працівників і роботодавців визначаються цілями трудового законодавства.

Проте, нормативне визначення поняття «гарантії» у чинному КЗпП України відсутнє. Однак виходячи зі змісту розділу VIII КЗпП «Гарантії і компенсації», можна зробити висновок, що в цьому випадку під гарантіями маються на увазі, переважно, грошові виплати, що зберігають працівнику повністю або частково заробітну плату за час, коли він з поважних причин, передбачених законом, не міг виконувати трудові обов'язки. Проте, таке розуміння гарантій у трудовому праві є дуже вузьким і не відповідає рівню розвитку наукових поглядів з цього питання [5, с. 90].

У науці трудового права класифікація трудових гарантій проводилася неодноразово. В. М. Скобелкін поділяє гарантії на три основні групи: гарантії, що забезпечують вступ до трудових правовідносин; гарантії, що забезпечують безперешкодне здійснення трудових прав громадян у трудових і пов'язаних з ними інших правовідносин; гарантії, що забезпечують відновлення порушених трудових прав працівників.

Є. Б. Хохлов запропонував більш стислу класифікацію гарантій трудових прав працівників. За цільовим призначенням він пропонує поділити їх на дві групи: 1) гарантії реалізації, 2) гарантії охорони трудових прав.

Гарантії охорони трудових прав працівника в науковій літературі прийнято поділяти на матеріально-правові і процесуально-правові (захисно-процесуальні) [4, с. 19-20].

Що ж стосується правового забезпечення самозахисту працівниками своїх трудових прав і законних інтересів, то в чинному трудовому законодавстві України ця форма захисту належним чином не врегульована. Чинне трудове законодавство України містить лише декілька норм, які надають працівникові право здійснювати самозахист, а саме: відмова працівника від незаконного переведення на іншу роботу, відмова продовжувати роботу, якщо склалася ситуація, що є небезпечною для його життя та ін.

На основі аналізу норм проекту Трудового кодексу України можна стверджувати, що, на жаль, проект не містить нормативного закріплення поняття «гарантії працівника».

Проте, є і позитивні зрушення, зокрема проект містить норми, які посилюють трудові гарантії працівників. Зміст цих норм полягає у тому, що у разі якщо норми актів законодавства припускають неоднозначне трактування прав та обов'язків працівника і роботодавця, внаслідок чого є можливість прийняти рішення на користь і працівника, і роботодавця, рішення приймається на користь працівника.

Так, відповідно до ст. 17 Проекту Трудового кодексу України № 1658 від 27.12.2014 у разі якщо норма закону чи іншого акта законодавства, виданого на підставі закону, або норми різних законів чи різних актів законодавства припускають неоднозначне (множинне) трактування прав та обов'язків працівника і роботодавця, внаслідок чого є можливість прийняти рішення на користь і працівника, і роботодавця, рішення приймається на користь працівника.

Таким чином, Конституція України, заклавши основу процесу формування якісно нового національного трудового законодавства, передбачивши основні соціально-економічні права людини, водночас не закріпила всієї цілісної системи гарантій реалізації й охорони, а також захисту цих прав. А саме ступінь гарантування прав і свобод людини, у тому числі соціально-економічних прав працівників, впливає на рівень розвиненості українського суспільства.

Література

1. Конституція України від 28 червня 1996 р. № 254к/96-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.
2. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 р. № 322-VIII // Верховна Рада України. – 1971. – Додаток до № 50. – Ст. 375.
3. Проект Трудового кодексу України від 27 грудня 2014 р. № 1658 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/>

zweb2/ webproc4_1? pf 3511=53221.

4. Вовк Д. Ю. Окремі питання щодо гарантій трудових прав працівника / Д. Ю. Вовк, Є. Ю. Горєва // Наук.-теоретич. конфер. викладачів, аспірантів, співробітників та студентів юрид. ф-ту: тези доповідей: у 3-х ч., Суми, 20 квітня 2011 р. / відп. за вип.: С. І. Дегтярьов, В. І. Горєвий. – Суми: СумДУ, 2011. – Ч. 2. – С. 18-21.

5. Омельченко Т. В. Правовий аналіз гарантій як складової механізму забезпечення здійснення наданих жінкам трудових прав / Т. В. Омельченко // Актуальні проблеми права: теорія і практика. – № 26. – 2013. – С. 90.

УДК 349.22(043.2)

Черкаська М. І., студентка,
Навчально-науковий Юридичний інститут,
Національний авіаційний університет, м. Київ
Андрєєв М. А., студент,
Східноукраїнський національний університет ім. В. Даля,
м. Сєвєродонецьк
Науковий керівник: Вишновецька С. В., д.ю.н., доцент

ЮРИДИЧНІ ФАКТИ ЯК ПІДСТАВИ ВИНИКНЕННЯ ІНДИВІДУАЛЬНИХ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН

Виникнення індивідуальних трудових правовідносин може бути зумовлене не одним юридичним фактом, а декількома, сукупність яких утворює систему. Систему юридичних фактів, сукупність яких необхідна для виникнення індивідуальних трудових правовідносин, у літературі називають по-різному: фактичний склад, юридичний склад; складний фактичний склад; складний фактичний юридичний склад; простий і складний юридичний склад. Не вдаючись до аналізу різних точок зору, зауважимо, що важливим є розмежування фактичного складу і складного юридичного факту. Так, на думку В. Б. Ісакова, головна відмінність між ними полягає в тому, що фактичний склад – це система юридичних фактів, а складний юридичний факт – система ознак факту [1, с. 27].

Відповідно до ч. 2 ст. 31 проекту Трудового кодексу України [2] підставою для виникнення трудових відносин є трудовий договір.

У випадках, передбачених законодавством, статутними документами або нормативними актами роботодавця, колективним договором, трудовий договір укладається (змінюється) на підставі: 1) призначення на посаду; 2) обрання на посаду; 3) результатів конкурсу; 4) рішення суду.