

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ОКРЕМИХ АСПЕКТІВ СПОСОБІВ ЗАХИСТУ ТРУДОВИХ ПРАВ СУДОМ

Чинне трудове законодавство не використовує поняття «способи захисту трудових прав». Термін «способи захисту прав» є усталеним у цивільному законодавстві, зокрема, статтею 16 ЦК України визначено перелік способів захисту цивільних прав судом [1]. У науковій літературі під способами захисту прав розуміють передбачені законом дії, направлені на усунення перешкод для здійснення прав суб'єктами [2, с. 776]. При цьому, поняття «спосіб захисту права» властиве не лише цивільному праву, оскільки сучасні дослідники звертаються до висвітлення проблеми способів захисту прав також у інших галузях права, в результаті чого поряд із формулюванням «цивільно-правовий спосіб захисту прав» існують також формулювання на зразок «адміністративно-правовий спосіб захисту прав» [3, с. 108].

Як зазначає Є. О. Сонін, в чинному на цей час законодавстві про працю не існує жодного прямо встановленого або такого, що прямо впливає, правового припису, що закріплював би способи захисту трудових прав [4, с. 176]. Проект Трудового кодексу України № 1658, який наразі знаходиться на розгляді у Верховній Раді України, також у випадку його прийняття не вирішить проблему закріплення системи способів захисту трудових прав, оскільки не містить окремої статті, яка б визначала перелік способів захисту трудових прав судом. З огляду на це, проблема способів захисту трудових прав судом є актуальною для сучасної науки трудового права.

У науковій літературі на даний час не міститься одностайної думки щодо побудови системи способів юрисдикційного захисту трудових прав. Так, російські науковці А. М. Лушніков, М. В. Лушнікова вважають, що в рамках юрисдикційних форм захисту трудових прав відбуваються наступними способами: відновлювальними (відновлення порушених прав, присудження до виконання обов'язку); припиняючими (визнання страйку незаконним, незастосування положень акту, які погіршують становище працівника); штрафними (відшкодування матеріальної шкоди, компенсація моральної шкоди); іншими способи [5, с. 332-333].

На думку Н. Д. Гетьманцевої та І. Г. Козуб, системою способів захисту трудових прав є: 1) визнання умов трудового чи колективного договору недійсними; 2) визнання факту укладення трудового договору; 3) відновлення становища, яке існувало до порушення права;

4) відшкодування витрат; 5) відшкодування шкоди; 6) компенсація моральної шкоди; 7) компенсація витрат; 8) виплата матеріальної допомоги; 9) перерахування заробітної плати у зв'язку з індексацією; 10) укладення трудового договору; 11) зміна правовідношення; 12) розірвання трудового договору; 13) зміна формулювання причини звільнення; 14) укладення колективного договору; 15) визнання наказу, розпорядження або дій власника чи уповноваженого ним органу незаконними та інші способи, передбачені законодавством [6, с. 39].

На даний час одним із проблемних аспектів правозастосовної практики є визначення способів захисту трудових прав при незаконному звільненні. Так, на думку О. Є. Соніна, система способів захисту прав працівників, порушених незаконним звільненням з роботи, складається з п'яти основних елементів (матеріально-правових вимог, що можуть бути заявлені працівником), а саме: поновлення на роботі, оплата часу вимушеного прогулу, зміна формулювання причин звільнення, зміна дати звільнення, відшкодування моральної шкоди [4, с. 177].

Статтею 396 проекту Трудового кодексу України також передбачено ще один додатковий спосіб захисту прав працівника при незаконному звільненні – присудження компенсації у розмірі не нижче середньої заробітної плати за 12 місяців замість поновлення на роботі [7].

На даний час працівниками при оскарженні звільнення також доволі часто заявляються вимоги про визнання незаконним звільнення або про визнання незаконним (недійсним) наказу (розпорядження) роботодавця про звільнення. Перший із зазначених способів захисту трудових прав фактично взагалі відсутній у наведених вище класифікація способів захисту трудових прав. Також, застосування такого способу захисту трудових прав не передбачено чинним законодавством. З огляду на це виникає питання про доцільність застосування такого способу захисту трудового права одночасно із такими способами як поновлення на роботі або ж зміна формулювання причин звільнення.

На нашу думку, заявлення вимог про визнання звільнення незаконним або ж про визнання незаконним наказу (розпорядження) роботодавця про звільнення є недоцільним, оскільки дані вимоги фактично не несуть жодного матеріально-правового змісту у випадку, коли вони заявляються з вимогами про поновлення працівника на роботі або ж зміну формулювання причин звільнення. Застосування судом одного з двох вищезазначених способів захисту трудових прав фактично підтверджує незаконність дій роботодавця щодо звільнення працівника.

В свою чергу, визнання незаконним наказу (розпорядження) роботодавця є належним способом захисту трудових прав у випадку, коли, наприклад, оскаржується наказ про скорочення працівників або зміну штатного розкладу, у зв'язку з чим у майбутньому буде проведено скорочення штату.

З огляду на зазначене, враховуючи те, що проект Трудового кодексу містить положення, якими здійснюється правове регулювання нормативних актів роботодавця, на нашу думку, ст. 12 проекту повинна бути передбачена можливість працівників визнати незаконним у судовому порядку локального акту роботодавця, що буде належним способом захисту прав працівників та тягтиме за собою недійсність положень акту роботодавця з моменту його прийняття.

Література

1. Цивільний кодекс України від 16 січня 2003 р. № 435-IV // Офіційний вісник України. – 2003. – № 11. – Ст. 461.
2. Брагинский М. И. Договорное право. Книга первая: Общие положения / М. И. Брагинский, В. В. Витрянский. – М.: Наука, 2001. – 847 с.
3. Ромащенко І. Можливість захисту публічних прав цивільно-правовими способами захисту / І. Ромащенко // Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Юридичні науки. – 2013. – № 95. – С. 108-110.
4. Сонін О. Є. Щодо ефективності способів захисту трудових прав // Актуальні проблеми політики: зб. наук. праць / кер. авт. кол. С. В. Ківалов; відп. за вип. Л. І. Кормич. – Миколаїв: Іліон, 2009. – Вип. 38. – С. 175-179.
5. Лушников А. М. Лушникова М. В. Курс трудового права: учебник: в 2 т. – Т. 1 Сущность трудового права и история его развития. Трудовые права в системе прав человека. Общая часть / А. М. Лушников, М. В. Лушникова. – М.: Статут, 2009. – 879 с.
6. Гетьманцева Н. Д. Засіб, спосіб і форма захисту трудових прав / Н. Д. Гетьманцева, І. Г. Козуб // Адвокат. – 2009. – № 11. – С. 37-42.
7. Проект Трудового кодексу України № 1658 від 27.12.2014 [Електронний ресурс]. – Режим доступу http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221

УДК 349.3

Тарасенко В. С., к.ю.н.,
Національний університет «Одеська юридична академія»,
м. Одеса, Україна

ОКРЕМІ АСПЕКТИ МАТЕРІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ІНВАЛІДІВ З ДИТИНСТВА ТА ДІТЕЙ-ІНВАЛІДІВ

Чинне законодавство України гарантує інвалідам з дитинства та дітям-інвалідам право на матеріальне забезпечення за рахунок коштів Державного бюджету України та їх соціальну захищеність шляхом встановлення державної соціальної допомоги на рівні прожиткового мінімуму, який визначається як вартісна величина достатнього для забезпечення нормального функціонування організму людини,