

**І. М. Твердовський**

здобувач

Східноукраїнський національний університет ім. В. Даля,  
кафедра правознавства  
вул. Ватутіна, 1, Луганськ, 91034, Україна

**ФОРМИ ЗАХИСТУ ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ  
ВІД ДИСКРИМІНАЦІЇ**

У статті досліджуються форми захисту прав працівників від дискримінації. Вони класифіковані на юрисдикційну та неюрисдикційну. У межах юрисдикційної форми вирішені загальний і спеціальний порядок захисту трудових прав та охоронюваних законом інтересів. До неюрисдикційних форм віднесені примирно-третейські процедури, самозахист і громадський захист.

**Ключові слова:** дискримінація, форми захисту, трудові права, працівник.

У зв'язку з цілою низкою змін, що сталися у нашій державі за останні два десятиліття, на перший план виходить проблема правового регулювання прав громадян. Конституція України проголошує людину, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканість і безпеку найвищою соціальною цінністю. Утвердження та забезпечення прав і свобод людини є головним обов'язком держави. Проголошення ст. 3 Основного Закону прав і свобод людини та громадянина вищою цінністю є важливим нововведенням, що здійснює значний вплив на різні сфери життя суспільства й держави загалом, у тому числі й у царині найманої праці. Це пов'язано з тим, що трудові права громадян є невід'ємним складником більш загального поняття — «права громадян».

Термін «забезпечення прав і свобод людини» містить у собі три елементи: сприяння реалізації прав і свобод (шляхом позитивного впливу на формування їх загально-соціальних гарантій); охорону прав і свобод людини (шляхом вжиття заходів, зокрема, юридичних, для попередження, профілактики порушення прав і свобод); захист прав і свобод людини (відновлення порушеного правомірного стану, притягнення порушників до юридичної відповідальності).

Можна стверджувати, що в даний час шляхом нормативної регламентації досягнутий достатньо високий рівень правового становища людини і громадянина в Україні. У зв'язку з цим, головною проблемою в сучасних умовах стає забезпечення реалізації наданого особі правового статусу і захисту прав людини.

Захист прав і свобод громадянина — важлива та невід'ємна частина механізму соціально-юридичного забезпечення прав людини. Головна мета цього механізму — захист суб'єктивних прав і свобод людини, до його завдань відносяться охорона, захист і відновлення порушених прав

[1, с. 278–279]. Визнання та юридична захищеність прав і свобод людини і громадянина вважаються головною ознакою правової держави [2, с. 447].

На думку Є. О. Харитонова й О. М. Калітенко, під захистом слід розуміти встановлення законом виду та міри можливого або обов'язкового впливу на суспільне відношення, яке зазнало протиправного впливу, з метою поновлення порушеного, не визнаного або оспорюваного права [3].

Досить суттєвим елементом здійснення прав людини є їх реалізація. Реалізація прав людини — це процес їх матеріалізації, у ході якого відбувається отримання кожним того блага, що становить зміст конкретного суб'єктивного права. Реалізація права відображається в конкретній поведінці уповноважених і зобов'язаних осіб, спрямованій на перетворення норм права в життя [4, с. 176–178]. З цього приводу М. В. Вітрук міркує, що захист прав людини є елементом юридичного механізму їх реалізації, але в той же час наголошує, що захист прав не збігається зі змістом їх реалізації і є спеціальним видом правомірної позитивної діяльності органів держави та суспільства, а також самої особистості, як носія прав і свобод [5, с. 99, 100].

На сьогодні захист трудових прав працівників є одним із основних напрямків політики України у сфері праці. Захист трудових прав набуває все більшого значення у зв'язку з проблемами, що накопичились за роки реформування економіки. В останній час зросла кількість випадків незаконного звільнення працівників, несвоєчасно виплачується заробітна плата, мають місце зловживання та порушення законодавства про працю при оформленні трудових відносин тощо.

Захист трудових прав є однією із юридичних гарантій, які вправі використовувати працівники у випадку порушення своїх прав [6, с. 6].

Питання захисту трудових прав були предметом дослідження науки трудового права як дореволюційного (Л. С. Таль, І. С. Войтинський та ін.), так і радянського періоду (В. М. Скобелкін, Л. О. Сироватська та ін.) й загалом зводились до проблем юрисдикційного захисту трудових прав працівників.

На сьогодні окремі питання захисту трудових прав отримали висвітлення в наукових працях М. В. Лушнікової, К. М. Гусова, М. І. Іншина, В. В. Лазора, В. Г. Ротаня, В. М. Толкунової, Г. І. Чанишевої, О. М. Ярошенка.

Хоча вчені-трудовики неодноразово піддавали ретельному дослідженню категорію «захист трудових прав», однак єдиного підходу до її сутності так і не було вироблено. Відсутність наукової дефініції захисту трудових прав багато в чому зумовлює й позицію законодавця: аналіз чинного законодавства показує, що визначення захисту трудових прав не закріплено ні в нормах Кодексу законів про працю України, ні в будь-якому іншому нормативно-правовому акті, що містить норми трудового права. Схиляємося до думки, що одним із шляхів підвищення ефективності правового механізму захисту трудових прав є формування чіткого та зрозумілого визначення поняття «захист трудових прав».

У теорії трудового права висловлено багато думок стосовно поняття «захист трудових прав». Л. О. Гудкова обґрунтовано пропонує термін «захист трудових прав працівників» розглядати в широкому та вузькому значенні [7, с. 186]. Цієї ж думки дотримуються також К. М. Гусов і В. М. Толкунова. На їх переконання, під захистом трудових прав працівників у широкому значенні слід розуміти реалізацію захисної функції трудового права, яка, у свою чергу, відображає захисну функцію держави. Захист трудових прав у вузькому розумінні — це забезпечення трудових прав, їх захист від порушень, у тому числі й профілактика, відновлення незаконно порушених прав і встановлення трудовим законодавством та діями відповідних органів відповідальності роботодавців за порушення трудових прав працівників [8, с. 383]. Захист трудових прав працівників являє собою юридичні дії, спрямовані на відновлення порушеного права; усунення перепон при його реалізації; відшкодування чи компенсацію шкоди, завданої порушенням права; попередження порушення трудових прав [9, с. 53, 54].

Т. Ю. Барішнікова під захистом суб'єктивних трудових прав і охоронюваних законом інтересів працівника та роботодавця розуміє діяльність з реалізації заходів, спрямованих на відновлення порушених трудових прав чи усунення перепон на шляху реалізації індивідуальних і колективних трудових прав та охоронюваних законом інтересів працівників чи роботодавця, що здійснюється сторонами трудових правовідносин, а також компетентними державними органами чи громадськими організаціями [10, с. 7].

Діяльність стосовно захисту права повинна здійснюватися в установленому законом порядку, тобто в передбаченій для її реалізації формі із застосуванням певних засобів і способів. Аналіз законодавства і юридичної літератури свідчить, що захист трудових прав людини містить в собі: а) право на захист; б) форми захисту; в) примусові засоби захисту (міри захисту і міри відповідальності).

Заборона дискримінації, як і будь-яка законодавча заборона на вчинення певних дій з необхідністю повинна бути підкріплена нормами, що передбачають заходи захисту порушеного права, забезпечені примусовою силою держави. О. О. Лукашова вірно відмічає, що встановлення системи гарантій не забезпечує автоматичного здійснення прав і свобод, їх реалізацію [11, с. 72]. Правове регулювання заборони дискримінації здійснюється не тільки шляхом нормативного закріплення вказаного принципу в основних міжнародних і національних актах; встановлення спеціальних заходів і способів, покликаних не допустити факти дискримінації; але й шляхом визначення способів захисту прав громадян від дискримінації у випадку порушення конституційного принципу рівності.

Активізація у даний час діяльності по боротьбі з дискримінацією примусила гостро відчувати необхідність розвитку процедурно-процесуального механізму в царині захисту трудових прав працівників. Ступінь наближеності тієї чи іншої держави до правового ідеалу визначається не тільки закріпленнями в законах правами та свободами, а й розробленістю ефективних засобів і способів їх практичного здійснення та забезпечення. Відсут-

ність указаних засобів і способів веде до бездіяльності норм або суттєвих труднощів у здійсненні прав [12, с. 3]. Процедурні та процесуальні правові заходи складають основу процедурно-процесуального механізму реалізації матеріальних норм трудового права. Заходи захисту — це акти документування волі суб'єктів захисту і перебігу їх взаємовідносин при застосуванні заходів захисту (постанови, рішення, приписи, подання, позови та ін.) [13, с. 56, 57].

Під способами захисту трудових прав працівника слід розуміти сукупність законних прийомів і процедур, що здійснюються правозастосовними органами і самою уповноваженою особою в рамках правозахисного процесу і мають на меті відновлення порушеного трудового права чи скасування обмеження його реалізації. Способи захисту трудових прав є одночасно гарантіями законності в сфері праці.

На жаль, чинний Кодекс законів про працю України не містить окремої статті, яка закріплювала б способи захисту трудових прав і свобод працівників. Як відмічає М. І. Іншин, у КЗпП спостерігається фрагментарність і випадковість у використанні заходів чи способів захисту: вони безсистемно розпорошені у різних його главах [14, с. 191, 192]. Утім, кожен працівник має право захищати свої трудові права і свободи всіма способами, не забороненими законом. На нашу думку, чинний КЗпП України необхідно доповнити статтею, в якій вказати основні способи захисту трудових прав і свобод, а саме: (а) самозахист працівниками трудових прав; (б) захист трудових прав і законних інтересів працівників профспілками; (в) державний нагляд і контроль за дотриманням законодавства про працю та інших нормативно-правових актів, що містять норми трудового права; (г) судовий захист.

А. П. Вершинін розглядає категорії «захід захисту», «спосіб захисту», «форма захисту» як складові елементи діяльності по захисту суб'єктивних прав, між якими існує тісний взаємозв'язок. Заходи захисту (наприклад, позов, скарга) являють собою дії, за допомогою яких зацікавлені особи вимагають здійснення заходів захисту від інших суб'єктів. Способи захисту є діями, що безпосередньо направлені на захист прав. Форма захисту (наприклад, судова, управлінська) являє собою порядок або різновид юрисдикційних дій по захисту прав в цілому та обумовлена різновидом діяльності із захисту права в цілому [15, с. 12, 13]. Аналіз тенденцій розвитку трудового законодавства свідчить про розширення форм захисту трудових прав і законних інтересів.

Т. А. Нестерова відмічає, що форма захисту права є видом юридичної діяльності, в якій протікають охоронні правовідносини з приводу трудового права [13, с. 54].

На думку О. О. Федорової, формою захисту трудових прав є стійкі механізми захисту трудових прав, які історично склалися в діяльності конкретних суб'єктів захисту, з характерними для них способами, засобами захисту та процедурними правилами. Категорія форми в даному випадку характеризує правову організованість (оформленість) діяльності [9, с. 100, 101].

Т. Ю. Барішнікова дотримується позиції, що форма захисту — це порядок захисту суб'єктивних трудових прав та охоронюваних законом інтересів [16, с. 16].

На нашу думку, останнє визначення форми захисту права сформульована найбільш вдало. Отже, під формою захисту трудових прав розуміють комплекс внутрішньоузгоджених і врегульованих законом заходів по захисту трудових прав і законних інтересів громадян.

Традиційно виділяють дві форми захисту суб'єктивних прав: (а) юрисдикційну; (б) неюрисдикційну. Цю класифікацію можна успішно застосувати і у питаннях захисту трудових прав працівників у разі дискримінації.

Юрисдикційна форма вирізняється тим, що являє собою діяльність компетентних державних органів і громадських організацій по захисту суб'єктивних прав та охоронюваних законом інтересів. Неюрисдикційна форма являє собою застосування заходів захисту уповноваженою особою самостійно, без звернення до якого-небудь органу.

Головною особливістю юрисдикційної форми є наявність юрисдикційного органу, який наділений владними повноваженнями стосовно спірних сторін, або громадської організації, уповноваженої на застосування способів захисту. Серед компетентних органів можна виділити органи, єдиним завданням яких є здійснення юрисдикційної діяльності (суди, комісії по трудових спорах), а також органи, які окрім юрисдикційної діяльності здійснюють управлінську діяльність (адміністративні органи).

У межах юрисдикційної форми розрізняють загальний і спеціальний порядок захисту трудових прав та охоронюваних законом інтересів. Загальний порядок передбачає судовий захист. Серед спеціальних форм захисту трудових прав можна виділити адміністративний захист, який включає в себе захист органами прокуратури, а також іншими державними органами, які здійснюють контроль за дотриманням трудового законодавства.

Неюрисдикційні форми захисту трудових прав і законних інтересів працівників передбачені трудовим законодавством. До них належать: а) примирно-третейські процедури, які застосовуються при вирішенні колективних трудових спорів; б) самозахист; в) громадський захист, який здійснюють виборні профспілкові органи. Характерною ознакою неюрисдикційних форм захисту є не вирішення спору, а сприяння сторонам спору у досягненні компромісу шляхом прийняття взаємоприйняттого рішення.

На сьогодні в законодавстві про працю бракує законодавчо визначених форм захисту прав осіб, які піддалися дискримінації в сфері праці. Вказана прогалина в трудовому законодавстві повинна бути, якнайскоріше, усунута, адже працівники, які зазнали дискримінації в сфері праці повинні бути наділені правом відновлення порушених прав, відшкодування матеріальної шкоди та компенсації моральної шкоди. Відповідний механізм має бути чітким і ефективним у використанні.

## Література

1. Общая теория государства и права. Академический курс в 2-х т. / Отв. ред. М. Н. Марченко. — Том 1. Теория государства. — М.: Зерцало, 2000. — 416 с.
2. Загальна теорія держави і права: Підручник / За ред. М. В. Цвіка, О. В. Петришина. — Х.: Право, 2009. — 584 с.
3. Гражданский кодекс Украины: Комментарий. Т. 1. — Х.: ООО «Одиссей», 2005. — 832 с.
4. Алексеев С. С. Теория права / С. С. Алексеев. — М.: БЕК, 1994. — 342 с.
5. Реализация прав граждан в условиях развитого социализма / Под ред. Е. А. Лукашева. — М.: Наука, 1983. — 264 с.
6. Халиков В. Р. Защита трудовых прав работников. — Челябинск: Челяб. гос. ун-т, 2004. — 75 с.
7. Гудкова Л. О. Самозахист — як форма захисту прав та інтересів працівників // Матеріали наук.-практ. конф. «Форми соціально-правового захисту працівників у службово-трудовах відносинах». — Х., 2005. — С. 186–188.
8. Гусов К. Н., Толкунова В. Н. Трудовое право России: Учебник. — М.: ТК Велби, Проспект, 2004. — 496 с.
9. Федорова Е. А. Защита трудовых прав работников: Дис. ... канд. юрид. наук. — М., 2005. — 218 с.
10. Барышникова Т. Ю. Формы и способы защиты трудовых прав и охраняемых законом интересов в российском трудовом праве: Автореф. дис. ... канд. юрид. наук. — Пермь, 2005. — 18 с.
11. Лукашева Е. А. Социалистическое право и личность. — М.: Юрид. лит., 1967. — 280 с.
12. Передерин С. В. Процедура-процессуальные средства и способы обеспечения трудовых прав работников: Автореф. дис. ... д-ра юрид. наук. — М., 2001. — 40 с.
13. Нестерова Т. А. Государственные органы и их служажие в системе защиты трудовых прав. — Пермь: Пермский гос. ун-т, 2005. — 192 с.
14. Іншин М. І. Щодо правового захисту трудових прав працівників // Вісник Луганської акад. внутр. справ МВС України. — 2004. — № 2. — С. 191–196.
15. Вершинин А. П. Меры защиты субъективных прав по гражданскому законодательству // Проблемы совершенствования законодательства о защите субъективных гражданских прав: сб. науч. тр. — Ярославль, 1988. — С. 12–19.
16. Барышникова Т. Ю. Формы и способы защиты трудовых прав и охраняемых законом интересов в российском трудовом праве: Дис. ... канд. юрид. наук. — Ярославль, 2005. — 235 с.

## І. М. Твердовський

Восточноукраинский национальный университет им. В. Даля,  
кафедра правоведения  
ул. Ватутина, 1, Луганск, 91034, Украина

## ФОРМЫ ЗАЩИТЫ ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ ОТ ДИСКРИМИНАЦИИ

### Резюме

В статье исследуются формы защиты прав работников от дискриминации. Они классифицированы на юрисдикционную и неюрисдикционную. В пределах юрисдикционной формы выделены общий и специальный порядок защиты трудовых прав и охраняемых законом интересов. К неюрисдикционным формам отнесены примирительно-третейские процедуры, самозащита и общественная защита.

**Ключевые слова:** дискриминация, формы защиты, трудовые права, работник.

**I. M. Tverdovskiy**

East-Ukrainian National University named after V. Dahl,  
The Department of jurisprudence  
str. Vatutina, 1, Lugansk, 91034, Ukraine

**FORMS OF ADVOCACY OF THE LABOUR RIGHTS OF EMPLOYEES  
FROM THE DISCRIMINATION**

**Summary**

Forms of advocacy of the labour rights of employees from the discrimination have been researched in the paper. They are classified on jurisdictional and unjurisdictional. In jurisdictional form assigned general and specific order of advocacy of the labour rights and interests conserved by a law. Arbitration procedures, self-advocacy and social advocacy are unjurisdictional forms.

**Key words:** discrimination, forms of advocacy, labour rights, employee.