

УДК 349.2:347:15/17(477)

*І. В. Лагутіна*

### ЮРИСДИКЦІЙНІ ФОРМИ ЗАХИСТУ ОСОБИСТИХ НЕМАЙНОВИХ ТРУДОВИХ ПРАВ

Одним з основних завдань трудового законодавства має бути захист індивідуальних і колективних, майнових та особистих немайнових трудових прав.

Ефективність захисту, його здатність забезпечити стан правової комфортності визначається не якістю й результативністю застосування окремих правозахисних засобів, а ефективністю в їх взаємозалежності та взаємодії. Тому варто визнати системний характер не лише об'єкта захисту – права людини, а й самого захисту [1, с. 5].

Проблеми юрисдикційних і неюрисдикційних форм захисту прав людини й громадянина досліджуються представниками різних галузей публічного та приватного права. Окремі аспекти захисту трудових прав працівників вивчають представники вітчизняної й зарубіжної науки трудового права В.М. Андріїв, М.І. Бару, Н.Б. Болотіна, В.Я. Буряк, Г.С. Гончарова, В.С. Венедиктов, В.В. Жернаков, С.В. Ківалов, В.В. Лазор, Л.І. Лазор, П.Д. Пилипенко, С.М. Прилипка, О.І. Процевський, В.Г. Ротань, М.П. Стадник, Н.М. Хуторян, Г.І. Чанишева та інші.

**Метою** статті є аналіз діяльності судів загальної юрисдикції, органів нагляду й контролю за дотриманням законодавства про працю, Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини як органів із захисту особистих немайнових трудових прав.

Захист особистих немайнових трудових прав та інтересів працівників являє собою сукупність юрисдикційних і неюрисдикційних форм, організаційних, процедурних та процесуальних способів, матеріально-правових заходів, спрямованих на припинення й попередження порушень трудового законодавства, поновлення порушених особистих немайнових трудових прав громадян і компенсацію завданої внаслідок таких порушень шкоди. Визначення поняття форм захисту особистих немайнових трудових прав, їх видів та способів захисту сприятиме виробленню ефективного галузевого механізму їх захисту.

Юрисдикційна форма захисту особистих немайнових трудових прав являє собою діяльність передбачених законом органів (судів, органів із розгляду трудових спорів, органів із нагляду й контролю за дотриманням законодавства про працю, омбудсменів) із захисту порушених або оспорюваних прав та інтересів. Сутність цієї форми полягає в тому, що особи, права й законні інтереси яких порушено неправомірними діями, звертаються за захистом до державного або іншого компетентного органу, який уповноважений вживати необхідних заходів для поновлення порушеного права, припинення правопорушення та відшкодування завданої шкоди.

Юрисдикційні форми захисту особистих немайнових трудових прав та інтересів працівників також можна класифікувати на міжнародні й національні. Міжнародні форми включають адміністративні (контрольний механізм Міжнародної організації праці) та судові (юрисдикція Європейського суду з прав людини). Відповідно, національні юрисдикційні форми захисту включають захист особистих немайнових трудових прав та інтересів в органах судової влади, органах із розгляду трудових спорів, а також в органах державного нагляду й контролю за дотриманням законодавства про працю.

Питання забезпечення прав і свобод людини й громадянина посідають важливе місце в діяльності всіх державних органів, оскільки це їхній важливий конституційний обов'язок. Водночас вирішення цих питань не є основним змістом діяльності більшості з них, а підпорядковується виконанню головних завдань, які поставлено перед конкретним державним органом, та є однією з умов, що сприяють його нормальному функціонуванню й досягненню поставлених цілей.

Обов'язки держави, відповідні правам і свободам людини й громадянина, знаходять своє вираження в сукупності різних зафіксованих у законі гарантій, тобто тих умов і можливостей, які вони зобов'язані створити та надати особам для практичного здійснення ними своїх прав і свобод.

З'ясовуючи характер та зміст правового становища юрисдикційних органів, доцільно звернутись до сутнісних і термінологічних оцінок категорії «юрисдикція» [2, с. 237].

Досить поширеним є підхід, відповідно до якого поняття «юрисдикція» (лат. *jurisdictio*) розглядається як підсудність, право здійснювати суд, вирішувати правові питання; як межі компетенції, правова сфера, на яку поширюються повноваження державного органу [3, с. 1082].

Отже, правосуб'єктність юрисдикційних органів у трудовому праві – це визначена на підставі норм трудового права здатність уповноважених юрисдикційних органів мати (набувати, здійснювати) систему владних наглядово-контрольних трудо-правових повноважень і пов'язаних із ними трудових прав та обов'язків.

Характерними рисами правосуб'єктності юрисдикційних органів у трудовому праві є такі ознаки: 1) це основна правова властивість юрисдикційних органів; 2) її набуття пов'язується зі створенням відповідного органу та наділенням його наглядово-контрольними повноваженнями у сфері

праці; 3) чітко окреслене коло наглядово-контрольних трудо-правових повноважень; 4) є можливість організаційно-правового впливу на суб'єктів трудових правовідносин; 5) її припинення пов'язується з ліквідацією відповідного органу або позбавленням його відповідних повноважень у сфері праці [4, с. 16].

В аспекті захисту економічних і соціальних прав зазначається, що всі права ґрунтуються на властивій людській особі гідності. Людська гідність розглядається як джерело прав людини, тобто підноситься на рівень принципу права, а соціально-економічні права людини посідають визначальне місце в забезпеченні поваги до гідності. Люди є носіями суспільних можливостей і бажань та потребують суспільних умов для розвитку [5, с. 8].

Грубі порушення економічних, соціальних і культурних прав належать до докорінних причин конфліктів, а відсутність боротьби із систематичною дискримінацією та нерівністю в користуванні цими правами може підривати процес відновлення після конфлікту.

Основною й найбільш поширеною формою серед національних юрисдикційних форм захисту особистих немайнових прав є судовий захист.

Судовий захист є однією з найефективніших форм захисту прав, свобод та законних інтересів фізичних і юридичних осіб, оскільки лише він дозволяє забезпечити максимально широкі можливості безпосередньої участі зацікавлених осіб у вирішенні існуючого між ними спору про права, унаслідок чого забезпечується безконфліктність правовідносин, а отже, створюються умови для подальшого поступового якісного їх розвитку, отримання правосудного рішення, що гарантує законність і правопорядок у державі, а також для відновлення порушеного права [6, с. 5].

Забезпечення прав людини в судовому порядку має основоположне значення. Коли відсутні засоби правового захисту будь-якого права, виникають питання щодо того, чи взагалі воно є правом. Це зовсім не означає, що забезпечення в судовому порядку є єдиною або найкращою формою захисту економічних, соціальних і культурних прав. Однак забезпечення в судовому порядку безперечно сприяє поглибленню розуміння цих прав, наданню засобів правового захисту у випадках очевидних порушень та прийняттю таких рішень, які можуть приводити до систематичних інституціональних перетворень, що попереджатимуть порушення прав у майбутньому [7, с. 41].

Ефективність судового захисту трудових прав оцінюється на основі вивчення судової практики. Щодо розгляду судом індивідуальних трудових спорів наголошується на відмінності можливостей сторін, у тому числі в частині використання кваліфікованої юридичної допомоги, подання доказів тощо. Вказується на загострення цієї проблеми в умовах розвитку змагальності в межах цивільного судочинства. Щодо інших судових форм захисту трудових прав констатується виняткова рідкість рішень, винесених на користь працівників.

Під час розгляду індивідуальних трудових спорів суд керується загальним принципом цивільного судочинства – принципом рівності сторін.

У трудових спорах рівність сторін фактично відсутня (оскільки працівник є найбільш слабкою стороною трудових правовідносин). Таким чином, якщо відсутня рівність формальна, то немає й рівності процесуальної.

Необхідно зазначити, що працівник (через своє становище слабкої сторони трудових відносин) практично жодних доказів надати не може. Насамперед це стосується письмових доказів, до яких належать акти, договори, довідки, ділова кореспонденція, інші документи й матеріали, виконані у формі цифрового, графічного запису, у тому числі отримані за допомогою факсимільного, електронного чи іншого зв'язку або в інший, такий, що дозволяє встановити достовірність документа, спосіб. До письмових доказів належать також вирoki й рішення суду, інші судові постанови, протоколи вчинення процесуальних дій, протоколи судових засідань, додатки до протоколів вчинення процесуальних дій (схеми, мапи, плани, креслення).

Варто підкреслити, що особливої уваги потребує доказова база в справі у зв'язку із завданням шкоди здоров'ю працівника й компенсації моральної шкоди. Документи повинні відповідати вимогам чинного законодавства, бути оформленими належним чином та уповноваженими особами. Причинно-наслідковий зв'язок між шкодою здоров'ю працівника й неналежними умовами праці є основним предметом доказування в суді.

Працівник може вимагати стягнення з роботодавця компенсації моральної шкоди в разі, якщо це передбачено локальними нормативними актами, допомогу за завдання шкоди здоров'ю працівникові у встановленому розмірі, порядку та за наявності відповідних умов. При цьому необхідно забезпечити міцну доказову базу, що забезпечує предмет доказування: наявність трудових відносин між позивачем і відповідачем; наявність професійного захворювання або виробничої травми; наявність шкідливих умов праці чи нещасного випадку, що стався під час виконання трудових обов'язків позивачем; наявність причинно-наслідкового зв'язку між наявним захворюванням (травмою) та шкідливими умовами праці (нешасним випадком); ступінь моральних і фізичних страждань, заподіяних працівникові у зв'язку з пошкодженням здоров'я [8, с. 45].

Аналіз трудових спорів, які розглядаються судовими інстанціями різного рівня, підтверджує тезу, що існує низка складних проблем під час застосування норм трудового законодавства про компенсацію моральної шкоди, завданої порушенням особистих немайнових трудових прав працівників. При цьому підхід до проблеми розробки методики розрахунку грошової виплати багато в чому визначається розумінням самого функціонального призначення компенсації за завдану моральну шкоду.

Особливістю компенсації моральної шкоди, завданої працівникові, є те, що суд незалежно від інших обставин справи й від предмета спору на власний розсуд визначає факт завдання моральної шкоди та розмір належної компенсації. Шкали, яка визначала б розміри компенсацій залежно від особливостей ситуації, не існує, тобто в кожному конкретному випадку багато залежить безпосередньо від судді, який розглядає справу.

У Трудовому кодексі України необхідно передбачити принцип презумпції моральної шкоди, відповідно до якого працівник вважатиметься особою, яка зазнала моральної шкоди, якщо роботодавець не доведе протилежне. Порушення трудового права завжди тягне завдання моральної шкоди хоча б тому, що працівника позбавили того, на що він мав право розраховувати. Наприклад, унаслідок порушення процедури звільнення працівника позбавляють права на законне й обґрунтоване звільнення, на своєчасну виплату заробітної плати. Завдання моральної шкоди не повинне вимагати доказування працівником.

Важлива роль у забезпеченні особистих немайнових трудових прав належить державному нагляду й контролю за дотриманням законодавства про працю.

Інспектори праці відіграють важливу роль у запобіганні спорам із питань трудових прав. Вони повинні вживати своєчасних заходів із такою метою: а) щоб працівники й роботодавці були поінформованими про зміст законів і підзаконних актів; б) щоб працівники та роботодавці отримували консультації щодо того, що їм необхідно робити, щоб належним чином дотримуватись відповідних законів і підзаконних нормативно-правових актів; в) щоб закони й підзаконні нормативно-правові акти виконувались, а в разі, якщо закон, незважаючи на надану інформацію й консультації, не дотримується, застосовувались санкції [9, с. 188].

У ч. 2 ст. 345 проекту Трудового кодексу України зазначається, що державний нагляд за дотриманням спеціального законодавства у сфері безпечних і здорових умов праці здійснюють такі органи: 1) центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері санітарного й епідемічного благополуччя населення; 2) центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері ядерної та радіаційної безпеки; 3) центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері здійснення державного нагляду (контролю) у сфері пожежної безпеки; 4) центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері здійснення державного нагляду (контролю) у сфері техногенної безпеки.

Визначений у проекті перелік органів державного нагляду в цій сфері не можна вважати вичерпним, оскільки в такому разі виявиться неоднозначним наділення спеціальним законодавством відповідними повноваженнями інших органів, зокрема фондів загальнообов'язкового соціального страхування, державної служби зайнятості, служби в справах дітей тощо, незважаючи на загальні правозахисні функції Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини, а також міжнародних організацій, перед якими держава звітує за дотримання міжнародних договорів.

Недостатньо обґрунтованою є пропозиція щодо розмежування функцій державного нагляду та державного контролю (ст. ст. 344, 346 проекту Трудового кодексу України), оскільки це пов'язані за змістом види управлінської діяльності (нагляд вважається складовою функції контролю), що полягають у здійсненні впливу на учасників відносин шляхом пе-

ревірки дотримання встановлених вимог із метою отримання інформації про стан їх виконання та вжиття своєчасних заходів щодо досягнення результату [10].

Фактично інститут інспекції праці має подвійний характер. Про це свідчать визначені в Положенні про Державну службу України з питань праці її повноваження. З одного боку, він дозволяє контролювати виконання положень законодавства, зокрема ті, що належать до прав працівників. Це не обмежується умовами праці й зайнятості, безпеки та гігієни праці. Інспектори праці забезпечують дотримання положень законодавства, що стосуються соціальних послуг, трудових мігрантів, професійної підготовки, соціального забезпечення та інших питань. З іншого боку, органи інспекції праці надають інформацію та проводять консультації, а також організують навчання. Ця подвійна природа інспекції праці означає, що вона відіграє ключову роль у сфері праці й повинна мати змогу ефективно вирішувати широке коло трудових проблем [11, с. 69].

Державна служба України з питань праці має виконувати важливу роль у запобіганні й викоріненні практики дискримінації на робочому місці. Зокрема, інспектори праці повинні ознайомлювати з освітніми програмами й навчальними курсами для працівників з усіх аспектів їхніх обов'язків, особливо тих, що стосуються ліквідації дискримінації та сприяння рівним можливостям щодо зайнятості; варто також заохочувати звернення працівників до державних органів із нагляду й контролю за інформацією та роз'ясненнями щодо трудового законодавства, якщо виникають проблеми щодо практики дискримінації у сфері праці.

Важливим кроком у боротьбі з порушеннями трудового законодавства під час прийняття на роботу може бути здійснення органами інспекції праці профілактичних заходів із роботодавцем, спрямованих на дотримання трудового законодавства під час прийому громадян на роботу (наприклад, надання консультаційних послуг із питань трудового права, проведення семінарів на тему «Типові порушення трудового законодавства під час прийому на роботу»).

Якщо роботодавець не виконує вимоги законодавства з питань охорони праці, для нього настають негативні наслідки у формі адміністративної чи кримінальної відповідальності.

Однак притягнення до відповідальності за порушення праці не може настати без дотримання законної процедури перевірки правильної організації системи охорони праці.

Таке право перевірки має Державна служба гірничого нагляду та промислової безпеки України. Проте варто зауважити, що наявна в Україні система перевірки безпеки праці є застарілою та не відповідає міжнародним вимогам. Нині більшість країн Європи використовують у своєму законодавстві процедуру аудиту, яка передбачає контроль над зовнішньою та внутрішньою безпекою. Україні тепер необхідно вивчати досвід розвинутих європейських країн і впроваджувати у своє законодавство докорінні зміни, які дозволять уникнути негативних наслідків у процесі виробни-

цтва. Лише таким чином Україна зможе гарантувати працівникам безпеку виробництва й покращувати економічні показники [12, с. 11].

Серед механізмів захисту особистих немайнових трудових прав особливе місце посідає інститут омбудсмена – Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини.

Діяльність Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини у сфері захисту трудових прав, зокрема й за зверненнями громадян, свідчить про прогресуючу тенденцію зниження рівня захищеності праці людини, про зловживання й порушення роботодавцями норм трудового законодавства та трудових прав працівників, недостатню обізнаність працівників у механізмах забезпечення захисту й поновлення трудових прав, визначених законодавством.

Провадження Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини за зверненнями щодо захисту від незаконного звільнення свідчать, що, незважаючи на встановлений чинним трудовим законодавством перелік випадків, коли дозволяється розірвання трудового договору за ініціативою роботодавця, останній завжди може знайти варіанти звільнення «небажаного працівника», спеціально створюючи для цього правові підстави. Так, штучно створюються умови для звільнення вагітних жінок, працівників із сімейними обов'язками, а також працівників, які займають принципову позицію щодо захисту своїх трудових прав, штучно погіршуються умови праці, зменшується оплата праці до рівня мінімальної заробітної плати тощо. Непоодинокими є випадки звільнення працівників старшого віку, коли люди, які ще не мають права на пенсійне забезпечення, залишаються без засобів до існування через обмежений попит на робочу силу й певні дискримінаційні вікові обмеження під час прийому на роботу. Передбачене законодавством вирішення індивідуальних трудових спорів лише в судовому порядку не створює ефективних механізмів щодо поновлення прав працівника, захисту його професійної честі й людської гідності, компенсації моральної та матеріальної шкоди тощо [13, с. 357].

Вважаємо, що визначення першочергових завдань Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини у сфері праці має підпорядковуватись завданню гармонічної взаємодії з іншими структурами для отримання позитивного результату в підтримці законності в трудових правовідносинах, а також для використання його ресурсів під час подолання прогалів у функціонуванні інших механізмів захисту трудових прав працівників. Ефективними можуть бути зусилля омбудсмена в ситуаціях, коли використання інших способів захисту особистих немайнових трудових прав працівників за тими чи іншими причинами на практиці не дає бажаних результатів. Нормальне функціонування трудових правовідносин залежить також від дотримання морально-етичних правил, забезпечення сприятливого психологічного клімату на виробництві. Ефективними також можуть бути зусилля омбудсмена в припиненні дій, спрямованих на дискримінацію окремих працівників.

Омбудсмен сприяє узгодженню законодавства держави з міжнародними та європейськими стандартами в галузі прав людини. Однак його не наділено правом законодавчої ініціативи, що значно обмежує його вплив на законотворчість, ініціювання реформ у сфері захисту прав і законних інтересів людини. Хоча варто зазначити, що питання щодо необхідності надання такого права обговорюється останнім часом у науковій літературі.

Отже, у сучасних умовах цей інститут, який характеризується такими демократичними рисами, як незалежність від державних органів, відкритість, відсутність формалізованих процедур розгляду звернень, безплатне надання громадянам допомоги, функціонує в багатьох державах, швидко розвивається та набуває міцних позицій у системі гарантій правового захисту.

#### Література

1. Казаков В.Л. Право человека как объект защиты в правовом государстве / В.Л. Казаков // История государства и права. – 2007. – № 14. – С. 5–8.
2. Никитченко Н.В. Методи виявлення юридично важливих фактів при проведенні податкового контролю / Н.В. Никитченко // Науковий вісник Національного університету ДПС України. Серія «Економіка, право». – 2010. – № 49. – С. 237–241.
3. Новый юридический словарь / под ред. А.Н. Азриляна. – М. : Институт новой экономики, 2006. – 1088 с.
4. Костюк В.Л. Поняття та особливості правосуб'єктності юрисдикційних органів у трудовому праві / В.Л. Костюк // Віче. – 2012. – № 2. – С. 15–17.
5. Соколов В.В. Соціально-економічні стандарти та права людини в Європейському Союзі на сучасному етапі його розвитку / В.В. Соколов // Віче. – 2009. – № 18. – С. 8–10.
6. Ківалов С.В. Понятійно-правова характеристика сторін як учасників адміністративного судочинства / С.В. Ківалов // Наукові праці Національного університету «Одеська юридична академія» / за ред. С.В. Ківалова. – 2015. – Т. 15. – С. 5–26.
7. Часто задаваемые вопросы относительно экономических, социальных и культурных прав: изложение фактов / Управление Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по правам человека. – Женева : ООН, 2009. – 73 с.
8. Вахрушева Ю.С. Споры по возмещению ущерба здоровью от условий труда / Ю.С. Вахрушева // Трудовое право. – 2014. – № 4. – С. 41–54.
9. Labour Dispute Systems: Guidelines for improved performance / International Training Centre of the ILO. – Turin, 2013. – 252 p.
10. Висновок Головного науково-експертного управління Апарату Верховної Ради України на проект Трудового кодексу України (№ 1658 від 20 травня 2015 р.) [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).
11. Регулирование вопросов труда и инспекция труда : доклад № 5 / Международное бюро труда. – Женева, 2011. – 136 с.
12. Вічурко С.О. Відповідальність за порушення законодавства у сфері охорони праці / С.О. Вічурко // Віче. – 2013. – № 6. – С. 10–13.
13. Щорічна доповідь Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини про стан додержання та захисту прав і свобод людини і громадянина в Україні. – К., 2015. – 552 с.



#### А н о т а ц і я

**Лагутіна І. В. Юрисдикційні форми захисту особистих немайнових трудових прав.** – Стаття.

У статті обґрунтовується, що питання забезпечення прав і свобод людини й громадянина посідають значне місце в діяльності всіх державних органів, оскільки це їхній важливий конституційний обов'язок. Грубі порушення економічних і соціальних прав належать до докорінних причин конфліктів, а відсутність боротьби із систематичною дискримінацією й нерівністю в користуванні цими правами може підірвати процес відновлення після конфлікту. Підкреслено провідну роль забезпечення особистих немайнових трудових прав працівників судами загальної юрисдикції, органами нагляду й контролю за дотриманням законодавства про працю, Уповноваженим Верховної Ради України з прав людини.

*Ключові слова:* особисті немайнові права, працівник, суд, органи нагляду й контролю, Уповноважений Верховної Ради України з прав людини, форма захисту.

#### А н н о т а ц и я

**Лагутіна І. В. Юрисдикционные формы защиты личных неимущественных трудовых прав.** – Статья.

В статье обосновывается, что вопрос обеспечения прав и свобод человека и гражданина занимает значительное место в деятельности всех государственных органов, поскольку это их важная конституционная обязанность. Грубые нарушения экономических и социальных прав относятся к основным причинам конфликтов, а отсутствие борьбы с систематической дискриминацией и неравенством в пользовании этими правами может подрывать процесс восстановления после конфликта. Подчеркивается основополагающее значение обеспечения личных неимущественных трудовых прав работников судами общей юрисдикции, органами надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде, Уполномоченным Верховной Рады Украины по правам человека.

*Ключевые слова:* личные неимущественные права, работник, суд, органы надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде, Уполномоченный Верховной Рады Украины по правам человека, форма защиты.

#### S u m m a r y

**Lagutina I. V. Jurisdictional forms of protection of employee's personal non-property labor rights.** – Article.

The article proves that the question of the rights and freedoms of man and citizen has a significant place in all sectors of government, because it is their most important constitutional duty. Gross violations of economic and social rights are among the main causes of conflict and the lack of a systematic struggle against discrimination and inequality in the enjoyment of those rights may undermine the process of post-conflict reconstruction. Emphasize the critical importance of ensuring the personal non-property labor right by courts of general jurisdiction, supervisory authorities, the Ukrainian Parliament Commissioner for Human Rights.

*Key words:* personal non-property labor right, employee, court, supervisory authorities, Ukrainian Parliament Commissioner for Human Rights, form of protection.