



**Юридична наука**

---

**Juridical science**

**№9 (99) 2019**

**[www.journal-nam.com.ua](http://www.journal-nam.com.ua)**

УДК: 349.22

**Остапенко Ю. О.,**  
кандидат юридичних наук

## МЕХАНІЗМ РЕАЛІЗАЦІЇ ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ ТА ЙОГО ОЗНАКИ

*Стаття присвячена формулюванню узагальненої та актуальної наукової думки про юридичну сутність та комплекс ознак механізму реалізації трудових прав працівників у сучасній Україні. Автором запропоновано під відповідним механізмом розуміти узгоджену систему дій, засобів і способів, що зумовлюють втілення у практичну дійсність правових норм, якими закріплені суб'єктивні права працівників, становлять собою послідовність юридично значимих дій в результаті яких найманий працівник набуває певного суспільного блага матеріального чи іншого характеру, а також охоплює собою засоби, що сприяють і забезпечують реалізації таких прав у разі виникнення різного роду перепон для такої реалізації. До специфічних рис механізму реалізації трудових прав працівників віднесено наступні його ознаки: механізм безпосередньо об'єктивується за рахунок дій працівника; характер, обсяг і потенціал механізму має безпосередній зв'язок із нормами трудового законодавства; цей механізм спрямований на набуття працівником блага, що закладене у відповідному трудовому праві; цей механізм передбачає наявність кореспондуючих обов'язків, а також засобів забезпечення трудових прав працівника. Зроблено висновок, що проблемні питання механізму реалізації трудових прав працівника на сьогоднішній день залишається недостатньо дослідженими, що створює очевидні перешкоди для оптимального перебігу та ефективного здійснення процесу реформування чинного законодавства України про працю й, відповідно, створення ефективного трудового законодавства, котрим буде належним чином врегульовано основні аспекти функціонування означеного механізму. Разом із тим, слід зауважити, що за сучасних умов розвитку взаємодії працівника та роботодавця, працівника та інших суб'єктів права (трудового колективу, суспільства, держави) механізм реалізації трудових прав працівників постає в якості надзвичайно складного соціально-правового феномена, завдяки якому «оживає» трудове право України загалом, досягається баланс інтересів сторін трудових правовідносин, а тому й стримується соціальне напруження у «світі праці».*

**Ключові слова:** механізм реалізації права, ознаки, працівник, трудові права, трудові правовідносини.

**Актуальність теми.** На сьогоднішній день трудові права працівників закріплюються в численних нормативно-правових актах як на міжнародному (універсальному та регіональному), так і на національному рівнях. Ця «нормативна маса» створює певну ілюзію прогресивності

сучасного правового регулювання трудових прав працівників, надзвичайної висоти рівня соціально-правового статусу найманого (та в меншій мірі – ненайманого) працівника. Проте, наявність законодавчих норм, якими гарантуються ті чи інші трудові права працівника не означають, що в практичній дійсності ці права будуть мати дійсний та належний фактичний вияв.

З огляду на вказане, основними завданнями сучасного трудового права України є розвиток системи трудових прав працівників та встановлення основ для їх реалізації. Зважаючи на це, однією із фундаментальних основ, якої необхідно дотримуватися при удосконаленні трудового законодавства є врегулювання за допомогою норм трудового законодавства ефективного механізму захисту прав найманих працівників, щоб в повній мірі забезпечити дотримання інтересів таких працівників. Певна річ, окреслене питання особливим чином актуалізується у контексті: (1) поточного етапу реформування чинного законодавства про працю у напрямі реалізації євроінтеграційних завдань, поставлених перед Україною, результатом чого має стати створення прогресивного трудового законодавства, в якому будуть збалансовані права і законні інтереси працівників і роботодавців, а права працівників (так само і роботодавців) будуть мати реальні нормативні шляхи їх об'єктивації у практичній дійсності; (2) наявної тенденції недотримання роботодавцями прав працівників та неналежного забезпечення ними трудових прав працівників [1, с. 11], що посилюється існуючими кризовими явищами в Україні загалом та на ринку праці, зокрема, а також процесом десоціалізації сфери праці у нашій державі [2, с. 39]; (3) відсутністю у наукових напрацюваннях українських і зарубіжних учених усталених підходів до розуміння юридичної сутності механізму реалізації трудових прав працівників та його особливих рис, що є наслідком відсутності комплексної та актуальної наукової думки про реалізацію трудових прав працівників загалом.

#### **Аналіз наукової літератури та невирішені раніше питання.**

Хоча на сьогоднішній день відсутні комплексні дослідження правового механізму реалізації трудових прав працівників, а також його ознак, слід констатувати, що окремі аспекти фактичного вияву цього механізму досліджувалося багатьма вітчизняними та зарубіжними науковцями, серед яких: В.М. Андрійв, М.І. Бару, Н.Б. Болотіна, С.О. Верланов, Л.П. Гаращенко, В.В. Жернаков, М.І. Іншин, І.Я. Кисельов, Р.З. Лівшиць, А.М. Лушніков, О.А. Лукашова, В.Є. Мармазов, О.З. Панкевич, С.М. Прилипко, П.М. Рабінювич, В.Г. Ротань, Д.І. Сіроха, М.М. Феськов, Н.М. Хуторян, Г.І. Чанишева, А.М. Чернобай, С.С. Шевчук, О.М. Ярошенко та іншими правниками. Проте, зважаючи на сучасні проблеми реалізації трудових прав працівників та активізацію перебігу процесу реформування законодавства України про працю, вбачається необхідність в узагальненні та у комплексному переосмисленні юридичної природи механізму реалізації трудових прав працівників, їх аналізу та ознак у трудовому праві держави.

Відтак, **метою** цієї наукової статті є формулювання узагальненої та актуальної наукової думки стосовно сутності та ознак механізму реалізації трудових прав працівників у сучасній Україні. Ця мета досягатиметься

шляхом виконання наступних завдань: (1) сформулювати визначення поняття «механізм реалізації трудових прав працівників»; (2) окреслити основні специфічні риси механізму реалізації трудових прав працівників та критично проаналізувати їх сутність; (3) сформулювати узагальнюючі висновки дослідження.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** «Механізм реалізації» у загальному контексті є модульним поняттям, тобто, поняттям, що набуває конкретного сенсу у залежності від процесу, явища, в аспекті якого воно застосовується. Наприклад, О.В. Абознова, аналізуючи механізм реалізації крізь призму права на судовий захист, зазначає, що цей механізм являє собою «конкретний процес розвитку цього права в цивільних та арбітражних процесуальних правовідносинах – це діяльність осіб, котрі беруть участь у справі, а також суду щодо здійснення правомочностей, встановлених процесуальним законодавством». У цьому сенсі механізм реалізації – це «динамічний процес, що являє собою виникнення даного права, його здійснення та припинення» [3, с. 16]. При цьому, що стосується механізму реалізації трудових прав працівників, то під цим поняттям ми розуміємо комплексну систему дій, засобів та способів, котрі зумовлюють втілення у життя (практичну дійсність) правових норм, якими закріплені суб'єктивні права працівників, становлять собою послідовність юридично значимих дій в результаті яких найманий працівник набуває певного суспільного блага матеріального чи іншого характеру, а також включає в себе засоби, що сприяють і забезпечують реалізації таких прав у разі виникнення різного роду перепон для такої реалізації.

Відтак, приймаючи до уваги спеціальні риси реалізації права, з'ясовану сутність механізму реалізації, особливості трудових прав працівників, а також специфіку їх реалізації, можемо дійти думки, що механізм реалізації трудових прав працівників характеризують наступні його ознаки:

1. *Механізму реалізації трудових прав працівників безпосередньо здійснюється працівником* (та трудовим колективом, якщо працівник реалізує ці права в контексті цього колективу, до якого він належить), а ці його дії уможливаються за рахунок дій роботодавця та повноважних державних органів. Вказана ознака впливає з сутнісного характеру структури форм реалізації трудових прав працівників, що можуть поділятися на уможливаючі реалізацію трудових прав працівника форми та форми реалізації трудового законодавства, в контексті яких реалізуються трудові права працівника.

Таким чином, доходимо думки, що важливою ознакою механізму реалізації трудових прав працівників є суб'єктивна складова (тобто, суб'єкт реалізації) цього механізму. У цьому контексті звернемо увагу на концептуальні зауваження з приводу сутності «суб'єкта права», сформульовані українською вченою М.Г. Хаустовою. Науковець цілком справедливо зазначає, що «не суб'єкт існує для права, а право існує та визначається ним». При цьому суб'єкт права – це «та особа, чиєю свідомістю та діяльністю створюється, діє право, чії ідеали та намагання реалізуються у праві. Він той, ким визначається увесь правопорядок, усі існуючі правові норми, зв'язки та правовідносини. Він – джерело та мета усякого права. У цьому сенсі суб'єкт права є правовим абсолютом» [4, с. 37–38]. Таким

чином, механізм реалізації трудових прав працівників – це закономірний феномен, що створюється для людини та існує в будь-якій правовій державі для людини. При цьому, людина, а саме та, яка володіє достатнім обсягом трудової правоздатності, її трудові права та законні інтереси, є центральним елементом вказаного механізму.

2. *Характер, обсяг і потенціал механізму реалізації трудових прав працівників має безпосередній зв'язок із нормами чинного законодавства про працю.* Цей взаємозв'язок з правовими нормами полягає в тому, що більшість суб'єктивних прав та/або способів їх реалізації найманими працівниками є передбачені в законодавчих актах, або ж кореспондують з ними. Це зумовлюється також тим, що правова система України викристалізувалась з романо-германської правової сім'ї, основою побудови якої є нормативно-правові акти – законодавство, що містить відповідні правові положення. До цього необхідно доповнити, що оформлюється юридично-визначений механізм реалізації прав саме крізь призму формально визначених прав та обов'язків. Це формально-визначене коло прав та обов'язків також можна розглядати крізь призму категорії «позитивного права», яка охоплює саме ті правові норми, які санкціонуються та встановлюються державою, або ж іншими суб'єктами.

Це не означає, що ми відкидуємо розроблену та обґрунтовану концепцію «природного права». В цьому контексті слушно вважаємо позицію Р.П. Луцького. Аналізуючи концепції позитивного та природного права, автор доходить думки, що права людини, які не знайшли закріплення в позитивному законодавстві, виступають невизначено, розмито, що ускладнює здійснення державою функції їх захисту та забезпечення [5, с. 40]. На нашу думку, лише ті суб'єктивні права найманих працівників можуть бути реалізовані, які зазначені у положеннях законодавства у сфері праці, або ж іншому суміжному законодавстві, або ж такі, які закріплені у положеннях трудових договорів та угод. Це впливає з того, що право, яке не закріплене не може бути захищене реалізованим та підлягати захисту зі сторони уповноважених органів, а останній є елементом всього механізму реалізації трудових прав. Це не означає, що суб'єктивне право працівника повинно бути детально окреслене в нормативно-правовому акті чи іншому документі та визначене як «право» у певному переліку. Натомість такі права впливають із тих положень законодавства, чи інших правових актів, які надають працівнику можливість вимагати в роботодавця чи іншого суб'єкта діяти належним чином забезпечуючи отримання працівником належного йому блага матеріального, правового чи іншого характеру.

Таким чином, розглядувана ознака механізму реалізації трудових прав працівників виявляється в тому, що трудові права працівника, реалізація яких має юридичне значення, попередньо нормативно закріплюються в правових нормах, нормативно-правових актах, а також у відповідних нормах передбачають можливості їх реалізації, гарантії забезпечення, захисту та охорони цих трудових прав працівника, а також права реалізації працівником трудових прав.

3. *Механізм реалізації трудових прав працівників спрямований на набуття працівником блага, яке закладене у відповідному трудовому праві, що реалізується.* Цілком очевидним є те, що у механізмі реалізації трудових

прав працівників його результатом повинно в ідеалі стати певне благо, яке буде вважатись благом у загальному сенсі (тобто, «благом» буде й той результат, що не є суб'єктивно благом для конкретного працівника, утім, буде вважатись «благом» для усіх – в об'єктивному сенсі). Наприклад, реалізуючи право на відпустку найманий працівник отримує благо у виді відпочинку (хоча, працівник, наприклад, буде вважати благом для нього не відпочинок, а трудову діяльність), реалізуючи право на безпечні умови праці працівник – отримує благо у формі забезпечення належних умов, реалізуючи право на компенсацію за понаднормову працю – благо у формі підвищеного рівня заробітної плати і т. д. Тобто, будь-яке право найманого працівника під час реалізації може бути забезпеченим певним благом зі сторони роботодавця чи іншого суб'єкта (ним, в основному, є держава в особі уповноважених органів).

Таким чином, благом, на досягнення працівником якого спрямований означений механізм, може бути вигода як матеріального характеру, так і певний правовий результат, що хоч і не завжди має конкретне ціннісне вираження, однак може потенційно забезпечувати реалізацію інших прав (тобто, в подальшому), збільшувати правову захищеність найманого працівника, бути гарантією чогось чи мати інший немайновий вияв. Усі окреслені вище елементи можна описати як певні блага. При цьому, слід підкреслити й те, що благо, на яке спрямований механізм реалізації трудових прав працівників, може бути за природою вичерпним та невичерпним. Наприклад, реалізуючи право на відпустку протягом календарного року, використавши усі календарні дні оплачуваної відпустки, працівник вже не може протягом певного періоду претендувати на використання даного права. Натомість, участь у професійній спілці, що впливає з відповідного права, не має певних окреслених часових рамок, які б обмежували його кількісне використання. Єдиною вимогою (межею) у даному випадку буде дотримання принципу добросовісного користування правами та заборони зловживання ними. В будь-якому разі, наголосимо, що реалізація трудових прав не повинна шкодити якості та ефективності виконання трудових обов'язків найманим працівником.

4. *Механізм реалізації трудових прав працівників передбачає наявність кореспондуючих обов'язків.* Ця ознака полягає в тому, що будь-яке суб'єктивне право може повинно кореспондувати з відповідним обов'язком зобов'язаної сторони вчинити певні дії, якими виконати (реалізувати) право найманого працівника та надати йому належне йому благо.

Іншими словами, за наявності права завжди є суб'єкт, який зобов'язаний виконати певні дії, задля забезпечення відповідного права, надати відповідні блага суб'єкту. Виходячи зі структури сторін трудових правовідносин, зауважимо, що основним суб'єктом, який зобов'язаний забезпечити виконання обов'язків, які впливають із трудових прав найманих працівників, є роботодавець. Однак з огляду на багатогранність трудових правовідносин роботодавця не слід вважати єдиним суб'єктом, зобов'язаним забезпечити трудові права найманих працівників. З огляду на багатогранність трудових правовідносин, таким суб'єктом також є держава (самостійно, чи у взаємозв'язку з роботодавцем). Вказане, серед іншого, можна пояснити на прикладі реалізації права на соціальне забезпечення

в старості, у разі хвороби, повної чи часткової втрати працездатності, що закріплено у ст. 2 КЗпП України серед основних трудових прав працівників. З огляду на вимоги чинного законодавства, роботодавець зобов'язаний сплачувати до фондів загальнообов'язкового соціального та пенсійного страхування страхові внески, чим виконує свій обов'язок перед працівником, який кореспондує з його відповідними правами. Держава, у свою чергу, в особі державних фондів соціального та пенсійного страхування забезпечує дотримання цих прав шляхом виплати відповідного матеріального забезпечення.

Поряд із тим, слід підкреслити, що окремі трудові права прямо кореспондують з обов'язком держави, а не роботодавця. У відповідності до змісту ч. 1 ст. 2 КЗпП України, право громадян України на працю, – тобто на одержання роботи з оплатою праці не нижче встановленого державою мінімального розміру, – включаючи право на вільний вибір професії, роду занять і роботи, забезпечується державою. Держава створює умови для ефективної зайнятості населення, сприяє працевлаштуванню, підготовці та підвищенню трудової кваліфікації, а за необхідності – забезпечує перепідготовку осіб, вивільнюваних у результаті переходу на ринкову економіку. Отже, окремі трудові права повинні бути забезпечені саме державою в особі уповноважених державних органів (тобто, держава є зобов'язуваним суб'єктом у контексті механізму реалізації трудових прав працівника), в тому числі за допомогою засобів охорони та захисту. Виконання вказаного кореспондуючого обов'язку держави полягатиме у належному правовому регулюванні механізму забезпечення та реалізації відповідних прав та реалізації виваженої державної політики у цій сфері.

5. *Механізм реалізації трудових прав працівників передбачає наявність засобів забезпечення вказаних трудових прав.* Саме по собі закріплення в законодавчих актах трудових прав працівника, звісно, не може бути достатнім без встановлення на законодавчому чи іншому рівні засобів, які б забезпечували дотримання таких прав. Без цих засобів не буде жодних гарантій виконання будь-якого суб'єктивного права найманого працівника, відповідно механізм реалізації відповідних прав буде не завершеним. Взагалі, на нашу думку, без засобів забезпечення, які включають захист, охорону, гарантування трудових прав, про певний механізм реалізації цих прав говорити не варто, а їх дотримання залежатиме від волі роботодавця, що загрожує множинними ризиками зловживань з боку роботодавця. У разі порушення прав найманого працівника, яке полягатиме в ненаданні чи обмеженні належних йому благ, та відсутності засобів забезпечення трудових прав, результат, на який повинен бути спрямований цей механізм не буде досягнутим.

З огляду на це, погодимось із Р.З. Лівшицем, котрий зазначав, що трудові права є основою трудового законодавства, утім, ця основа є недостатньою без належних засобів, покликаних захищати трудові права від порушень з боку інших учасників трудових відносин [6, с. 154]. Також варто звернути в цьому сенсі на позицію Т.І. Маркіної, яка зазначає, що трудові права, як основа трудового права, повинні мати власні способи захисту цих прав. При цьому способи захисту трудових прав повинні бути визначеними, адже їх невизначеність у чинному законодавстві неминуче

створює колізію. Дослідниця характеризує трудове законодавство, що не передбачає жодних способів захисту прав, і висловлює думку про те, що встановлені способи не можна оцінити як адекватні тим трудовим відносинам, на які вони впливають, а в окремих з них – можливість застосування способів захисту прав взагалі залишається невизначеною [7, с. 53]. Цілком погоджуємось з думками науковців з цього приводу. У контексті механізму реалізації трудових прав можна зазначити, що окреслені засоби забезпечення є обов'язковою ознакою наявності механізму реалізації трудових прав працівників. Більш того, засоби забезпечення трудових прав у даному випадку будуть тією категорією, крізь призму якої можна проаналізувати якісну характеристику механізму реалізації конкретного суб'єктивного права. Тобто аналізуючи сукупність засобів забезпечення, включаючи способи та засоби захисту, гарантії, особливості механізму захисту зі сторони уповноважених державних органів, можна вказати, чи ефективним та якісним є механізм реалізації конкретного суб'єктивного права найманих працівників, чи ні.

**Висновки.** Проблема механізму реалізації трудових прав працівників завжди була в центрі уваги юридичної науки адже концептуальне осмислення цього феномену має очевидну практичну та теоретичну цінність. Поряд із тим, наголосимо на тому, що проблемні питання механізму реалізації трудових прав працівника на сьогоднішній день залишається недостатньо дослідженими, що створює очевидні перешкоди для оптимального перебігу та ефективного здійснення процесу реформування чинного законодавства України про працю й, відповідно, створення ефективного трудового законодавства, котрим буде належним чином врегульовано основні аспекти функціонування означеного механізму. Разом із тим, слід зауважити, що за сучасних умов розвитку взаємодії працівника та роботодавця, працівника та інших суб'єктів права (трудового колективу, суспільства, держави) механізм реалізації трудових прав працівників постає в якості надзвичайно складного соціально-правового феномена, завдяки якому «оживає» трудове право України загалом, досягається баланс інтересів сторін трудових правовідносин (відповідно, у т. зв. «світ праці» привноситься соціальна злагода, підвищується рівень соціальної безпеки у суспільстві тощо), а тому й стримується соціальне напруження у «світі праці».

### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Іншин М.І. Сутність та зміст права на працю: теоретико-правовий підхід. Соціальне право. 2017. № 1. С. 10–17.
2. Гладкий В.В. Застережливі зауваження щодо процесу десоціалізації у світі праці. *Scientific discoveries: projects, strategies and development: Proceed. of the Internat. Scient. and Pract. Conf. (Edinburgh, Oct. 25, 2019)*. Edinburgh: ESP, 2019. Vol. 3. P. 38–44.
3. Абознова О.В. Суд в механизме реализации права на судебную защиту в гражданском и арбитражном процессе: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.15. Екатеринбург, 2006. 28 с.
4. Хаустова М.Г. Суб'єкт права як елемент правової системи суспільства. Вісник Академії правових наук України. 2009. № 3(58). С. 29–38.

5. Луцький Р.П. Позитивне право та природне право: опозиція категорій. *Часопис Київського університету права*. 2011. № 4. С. 38–41.
6. Лившиц Р.З. Теория права: учеб. М.: БЕК, 2001. 224 с.
7. Маркіна Т.І. Щодо способів захисту прав за законодавством України про працю. *Право України*. 2002. № 2. С. 53–57.

***Yu. Ostapenko***

## **THE MECHANISM FOR THE IMPLEMENTATION OF EMPLOYEES' LABOR RIGHTS**

*The article focuses on the formulation of a generalized and relevant scientific thought about the legal nature and complex of signs of the mechanism for the employees' labour rights implementation in modern Ukraine. The author suggested to understand the appropriate mechanism as an agreed system of actions, means and methods that determine the practical implementation of legal norms that enshrine the subjective rights of employees, constitute a sequence of legally significant actions as a result of which an employee acquires a certain public good of a material or other nature, as well as it covers the means that facilitate and ensure the realization of such rights in the event of various kinds of obstacles to such implementation. The following features are attributed to specific features of the mechanism for realizing the employees' labor rights: the mechanism is directly objectified by the actions of the employee; the nature, scope and potential of the mechanism is directly related to the norms of labor legislation; this mechanism is aimed at the acquisition by the employee of the good inherent in the relevant labour law; this mechanism assumes the existence of offsetting responsibilities, as well as means to ensure the employee's labour rights. It is concluded that the problematic issues of the mechanism of realization of labor rights of the employee today remain insufficiently studied, which creates obvious obstacles to the optimal course and effective implementation of the process of reforming the current labor legislation of Ukraine and, accordingly, creating effective labor legislation. aspects of the functioning of this mechanism. However, it should be noted that in modern conditions of development of interaction between employee and employer, employee and other legal entities (labor collective, society, state), the mechanism of realization of labor rights of employees appears as an extremely complex socio-legal phenomenon. «labor law of Ukraine in general» comes to life, the balance of interests of the parties to labor relations is achieved, and therefore social tension in the «world of labor» is restrained.*

**Keywords:** *employee, features, labor relations, labor rights, the mechanism for the implementation of the right.*