

ТРУДОВОЕ ПРАВО, ПРАВО СОЦИАЛЬНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ

УДК 349.2

ПІДСТАВИ ТА ПЕРЕДУМОВИ ЗАХИСТУ ТРУДОВИХ ПРАВ

Ірина ЦИМБАЛА,
аспірант кафедри соціального права
Львівського національного університету імені Івана Франка

АНОТАЦІЯ

Стаття присвячена висвітленню сутності та правового змісту підстав і передумови захисту трудових прав. Обґрунтовується відмінність підстав захисту від його передумови. Аналізуються наукові позиції щодо визначення понять «підстава», «порушення», «невизнання», «оспорювання». Акцентується увага на практичних прикладах порушення, невизнання й оспорювання прав у контексті трудових правовідносин.

Ключові слова: передумова захисту, право на захист, підстави захисту, порушення, невизнання, оспорювання.

GROUND AND PREREQUISITES FOR THE PROTECTION OF LABOUR RIGHTS

Iryna TSYMBALA,
Postgraduate Student at Department of Social Law,
Ivan Franko National University of Lviv

SUMMARY

The article is devoted to the clarification of the definition of the essence and legal content of the grounds and preconditions for the defence of labor rights. The difference between the grounds of defense and its preconditions is substantiated. The scientific positions are analyzed to define the concepts of "ground", "violation", "non-recognition", "avoidance". Special attention is paid to practical examples of violations, non-recognition and avoidance of rights in the context of labor relations.

Key words: precondition of defence, right to defence, grounds for defence, violation, non-recognition, avoidance.

Постановка проблеми. Під час суспільних перетворень, що зумовлені кризовими явищами як у політико-правовій площині, так і в соціально-економічній сфері, чи не найважливішим залишається питання забезпечення працівників можливістю належної реалізації їхнього права на працю. Відстоюючи, насамперед, власні інтереси, роботодавці все частіше під час формального оформлення трудових правовідносин із працівниками вдаються до використання таких правових конструкцій, які звужують або і зовсім позбавляють працівників низки гарантій. Так, непоодинокими є випадки, коли роботодавець наполягає на звільненні працівника за власним бажанням замість звільнення за скороченням чисельності або штату, які передбачають виплату компенсації; зміни умов трудового договору в бік погіршення останніх; нівелювання дотримання вимог у сфері гарантування безпечних і гідних умов праці; затримка виплати заробітної плати; ненадання компенсації за понаднормову працю; переукладання трудового договору з безстрокового на строковий та ін.

З огляду на тривалість кризових явищ, вищеперелічені випадки все більше набувають системного характеру та призводять до протиправного використання капіталу людської праці. У таких умовах особливо актуальним є з'ясування підстав і передумов захисту прав працівників для усунення та/або компенсації завданої їм шкоди.

Не виникає сумніву в тому, що одним із шляхів розвитку науки трудового права є вдосконалення її понятійного апарату, від чіткого і повного формулювання якого залежить не лише вирішення теоретичних проблем, а й практичне застосування відповідних норм. Саме тому дослідження й

аналіз підстав і передумови захисту дозволить зрозуміти зміст самої категорії захисту трудових прав та інтересів, що також може сприяти чіткому відображенню його в нормах трудового законодавства України.

Актуальність останніх досліджень і публікацій. Питання, пов'язані з дослідженням механізму захисту прав були об'єктом уваги таких науковців: Ю.Н. Андрєєва, С.С. Алексєєва, П.П. Глуценка, О.Ф. Скакун, О.І. Наливайка, які зосереджували свою увагу на характеристиці захисту як самостійного суб'єктивного права особи. Більш детально категорія захисту прав особи, зокрема і в контексті підстав для здійснення останнього, була проаналізована у сфері науки цивільного та господарського права. Так, Е.Ю. Качалова, В.П. Грибанов, Д.М. Притика, О.В. Дзера, О.А. Підпригора, Є.О. Харитонов та інші дослідники зробили вагомий вклад у збагачення наукового доробку в зазначеній сфері. Водночас науковий внесок представників трудового права, зокрема, Н.Б. Болотіної, П.Д. Пилипенка, В.Я. Бурака, В.С. Венедиктова, В.В. Жернакова, Г.І. Чанишевої, свідчить про превалюючий інтерес до дослідження захисту трудових прав як інституту трудового права; форм і способів здійснення останнього. Проте аналіз останніх наукових праць дає достатні підстави для твердження про відсутність належної уваги до питання підстав і передумови захисту трудових прав і законних інтересів, що також свідчить про актуальність нашої роботи.

Серед цілей, досягнення яких сприяє стаття, варто виділити з'ясування можливості розмежування передумови і підстав захисту трудових прав як окремих категорій; комплексний аналіз посягань, що можуть бути підставами

захисту трудових прав; дослідження практичних прикладів порушення, невизнання й оспорування трудових прав.

Виклад основного матеріалу. Ст. 7 Загальної декларації прав людини закріплено, що всі люди рівні перед законом і мають право, без будь-якої різниці, на рівний захист законом своїх прав [1]. Водночас Конституція України в ст. 55 встановлює право кожного захищати свої права і свободи від порушень і протиправних посягань будь-якими не забороненими законом засобами [2]. Тобто визнання людини найвищою соціальною цінністю, гарантування захисту її прав та інтересів покладають на державу обов'язок створення і забезпечення функціонування чіткого й послідовного механізму, яким особа, зокрема й учасник трудових правовідносин, може скористатися для відновлення своїх прав.

Варто зазначити, що саме нормативне закріплення гарантій щодо забезпечення особи захисту не наповнює таке поняття змістом і не відображає, за яких обставин особа може такий захист отримати. Вважаємо, що так званою відправною точкою для запуску механізму захисту прав є з'ясування, за яких передумов і підстав особа може сподіватися на відновлення своїх прав та/або отримання компенсації за посягання на останні. Саме тому вважаємо за доцільне з'ясувати, що ж у контексті трудових правовідносин є підставами і передумовою захисту трудових прав.

Звернувшись до тлумачних словників, вбачаємо, що етимологія слова «передумова» бере свій початок від таких значень: 1) попередня умова існування, виникнення, діяння тощо чого-небудь [3, с. 178]; 2) щось, що передє явищу, яке розглядають, без наявності чого воно не існуватиме [4, с. 771].

Зважаючи на вищенаведене тлумачення, передумову захисту прав треба розуміти як попередню умову існування захисту, що наявна ще до моменту реалізації такого, яка сама такий не спричиняє, проте робить можливим його належне здійснення.

Тобто передумовою захисту трудових прав виступатиме законодавчо встановлене право особи на захист. У наукових колах протягом тривалого часу точиться дискусія щодо можливості віднесення права на захист до рангу самостійного суб'єктивного права і правомочностей, що входять у його зміст.

Досліджуючи теоретичні проблеми суб'єктивного права, Н.І. Матузов дійшов висновку, що зміст останнього охоплює такі можливості: певної поведінки особи, яка володіє правом; вимагати відповідної поведінки від зобов'язаних осіб; скористатися засобами державного примусу; користуватися соціальним благом [5, с. 116]. Думка Н.І. Матузова в ч. 4 правомочності піддавалась критиці з боку М.В. Вітрука, на переконання якого, користування благом є само собою змістом суб'єктивного права загалом, а тому не може бути структурним елементом такого права, з чим варто погодитись [6, с. 136]. Хоча напрацювання зазначених науковців радянського періоду і зараз залишаються міцною теоретичною основою для подальших досліджень, проте потребують уточнень, які відповідатимуть вимогам часу. Так, зважаючи на розмаїття сучасних форм захисту (зокрема й самозахист, судовий захист, примирні процедури тощо), не всі з яких містять елемент державного примусу, третю правомочність доцільно розглядати як можливість скористатися усіма не забороненими законом формами, засобами та способами для здійснення захисту.

Водночас серед науковців відсутня єдність щодо доцільності включення в зміст суб'єктивного права права на захист або виділення його в самостійне суб'єктивне право. В.П. Грибанов зазначає, що, з одного боку, перешкоди для включення права на захист як третьої правомочності в зміст суб'єктивного права відсутні, проте, з другого боку, право на захист виникає тільки внаслідок порушення суб'єктивного права або іншого посягання на нього. Тобто таке розу-

міння позбавляє нас можливості відносити право на захист до одного рангу із правомочностями щодо власних дій і дій зобов'язаних суб'єктів, оскільки доки не виникне одна з підстав захисту, останній як самостійне юридичне явище не існує [7, с. 154 – 155].

Варто зазначити, що в науковому колі з щодо зазначеного також висловлювалась і компромісна думка – право на захист розглядалось крізь дворівневу призму: першопочатково право на захист існує як одна з можливостей кожного суб'єктивного права, але внаслідок правопорушення воно перетворюється на самостійне суб'єктивне право [8, с. 14 – 15].

Проте деякі дослідники наполягають на самостійності права на захист. Так, Д.М. Чечот вважав, що право на захист є самостійним суб'єктивним правом, яке має специфічний зміст [9, с. 25]. Аналогічну думку відстоює З.В. Ромовська, яка вважає, що прив'язування права на захист як складового елемента до кожного окремого права применшує його важливість [10, с. 12]. Погоджуючись з такою позицією, приходимо до висновку, що закріплення в ст. 55 Конституції України права на захист свідчить про те, що таке право існує саме собою, без необхідності бути елементом будь-якого іншого права, тобто є самостійним. Водночас право на захист супроводжує кожне матеріальне суб'єктивне право, чим гарантує особі можливість безперешкодної реалізації відповідних правомочностей, що становитимуть зміст такого права. Саме тому твердження про виникнення права на захист лише після порушення, оспорування або невизнання права особи не витримує критики. Для реалізації права на захист повинні мати місце такі обставини, які свідчать про наявність протиправних посягань на певне право. Проте, якщо особа, право якої не піддавалось жодним протиправним посяганням, таки звернеться по його захист, то їй буде відмовлено не на підставі відсутності в неї права на захист, а через відсутність обставин, які б свідчили про необхідність застосування певних способів захисту для відновлення права або компенсації завданої шкоди. До того ж самостійність права на захист підтверджується також тим, що саме воно теж може бути порушене. Гаприклад, якщо особа подає позовну заяву про стягнення несплаченої заробітної плати, а суд залишає таку позовну заяву без руху на підставі несплати судового збору, то відповідна ухвала суду є такою, що підлягає скасуванню, оскільки з огляду на законодавчі приписи під час подання такого роду позовів позивачі звільнені від сплати судового збору. Тобто можуть виникати обставини, за яких орган, що вповноважений вирішувати трудові спори, неправомірно відмовляє особі у вчиненні дій для відновлення права та/або стягнення сум компенсації, чим порушує самостійне право особи – право на захист, оскільки наявність інших прав ним ще досліджена не була.

Беручи до уваги самостійність права на захист як суб'єктивного права, його зміст може бути сформований з огляду на матеріально-правові та процесуальні можливості особи, коло суб'єктів, що можуть застосувати певні засоби примусу, форми реалізації захисту. Варто погодитись із В.Я. Бураком, що право на захист містить як матеріально-правові, так і процесуальні елементи. У матеріально-правовому аспекті право на захист передбачає, по-перше, можливість особи, право якої порушене, використовувати не заборонені законом засоби примусу щодо порушника, зокрема й за допомогою самозахисту, та, по-друге, можливість особи, право якої порушене, звернутися до компетентного органу (державного чи іншого) з вимогою про захист порушеного права [11, с. 10]. Тобто акт захисту трудових прав із матеріально-правового боку полягає в уживанні заходів впливу щодо зобов'язаної сторони (порушника), визнанні прав особи тощо.

Водночас захист трудових прав має здійснюватися у визначених законодавчо межах, що і відображає процесуальний характер права на захист. До процесуального боку відносимо такі елементи: можливість особи звернутися з вимогою про захист порушеного права до компетентного органу в передбаченій законом формі або можливість самостійно вчиняти дії із захисту порушеного права (самозахист); можливість користуватися всіма законними правами в процесі розгляду своєї вимоги, передбаченими щодо відповідної форми захисту прав; можливість оскарження установленим законом порядком рішення органу в такій справі [11, с. 11]. Отже, хоча обидва окреслені аспекти права на захист і мають свій специфічний зміст, однак є тісно взаємопов'язаними.

Право на захист, як і будь-яке інше суб'єктивне право, існує незалежно від наявності або відсутності певних підстав, але може бути реалізовано лише після їх настання.

Аналізуючи норми, закріплені в Кодексі законів про працю України (далі – КЗпП України) [12], варто зауважити, що законодавець уникає вживання такого поняття, як «передумова», проте водночас широко застосовує поняття «підстава» (наприклад, у ст. 36 КЗпП України «Підстави припинення трудового договору», ст. 41 КЗпП України «Додаткові підстави розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу з окремих категоріями працівників за певних умов», ст. 130 КЗпП України «Загальні підстави і умови матеріальної відповідальності» та ін.). У проекті Трудового кодексу України, зареєстрованого за № 1658 від 27 грудня 2014 р., у тексті законопроекту до другого читання (далі – Проект) ситуація практично не змінюється: поняття «підстава» вживається доволі часто (наприклад, ст. 61 Проекту «Підстави зміни умов трудового договору», ст. 78 Проекту «Підстави припинення трудових відносин», ст. 151 Проекту «Підстави роботи понад норму робочого часу», ст. 349 Проекту «Підстави та умови притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності»).

Водночас контекст, в якому вживається саме поняття «підстава» у вищезгаданих нормах, дає підґрунтя вважати, що позначувані таким поняттям явища мають характер основи чого-небудь, що може бути реалізоване. Отже, підстави захисту розуміємо як протиправне посягання на право, що спричиняє перешкоду носію такого права в здійсненні його повноважень із реалізації останнього.

Аналіз норм чинного законодавства дозволяє стверджувати, що чітко визначені підстави захисту закріплені лише щодо однієї з форм захисту трудових прав – судової. Наприклад, у ст. 2 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії їхньої діяльності» встановлено, що професійні спілки створюються з метою здійснення представництва і захисту трудових, соціально-економічних прав та інтересів членів профспілки, проте в жодній із норм не визначено, які підстави такого, здійснюваного професійними спілками, захисту. Така ж ситуація щодо інших механізмів захисту. Здається логічним вважати, що підстави захисту є однаковими, незалежно від форми, у межах якої такий здійснюється.

У ч. 1 ст. 3 Цивільного процесуального кодексу України (далі – ЦПК України) закріплено, що кожна особа має право порядком, встановленим таким Кодексом, звернутися до суду за захистом своїх порушених, невизнаних або оспорюваних прав, свобод чи інтересів [13]. У ч. 1 ст. 1 Кодексу адміністративного судочинства України (далі – КАС України) законодавець вказує, що завданням адміністративного судочинства є захист прав, свобод та інтересів фізичних осіб, прав та інтересів юридичних осіб у сфері публічно-правових відносин від порушень із боку органів державної влади, органів місцевого самоврядування, їх-

ніх посадових і службових осіб, інших суб'єктів під час здійснення ними владних управлінських функцій на основі законодавства, зокрема й на виконання делегованих повноважень шляхом справедливого, неупередженого і своєчасного розгляду адміністративних справ [14]. Тобто, якщо у ЦПК України законодавець виділяє три самостійні підстави для захисту: порушення, невизнання, оспорювання, то в КАС України йдеться лише про одну з них – порушення.

Зрозуміло, що мета захисту може бути досягнута лише за умови, якщо носій права чи охоронюваного законом інтересу позбавлений можливості вільно їх реалізувати, тобто коли наявна певна перешкода для їх здійснення. Повертаючись до ст. 55 Конституції України, варто підкреслити, що Основний закон проводить розподіл таких перешкод на дві групи: перша – порушення, друга – протиправні посягання. З такого поділу вбачаємо, що, по-перше, законодавець чітко виділяє лише дві окремі підстави для захисту; по-друге, за логікою такого поділу, порушення прав або законних інтересів не вважається протиправним посяганням на такі.

Приписи Конституції в системному зв'язку з вищеведеними нормами ЦПК України і КАС України є основою для твердження, що, оскільки порушення виділено в самостійну категорію підстав, то до протиправних посягань варто віднести невизнання й оспорювання прав та/або інтересів. Правильність такої думки може бути поставлена під сумнів, адже категорія посягання могла б бути використана для охоплення всіх можливих підстав для захисту, а не лише окремих із них, через наявність у ній найбільш узагальнюючого смислового навантаження.

Найбільш висвітленим у наукових роботах є захист прав, зокрема і трудових, в контексті їх порушення. За словниками слово «порушення» означає дії всупереч наказові, закону тощо; дії всупереч традиції, звичаям, загальноприйнятими правилами тощо; відступ від чогось установленого, узвичаєного [15, с. 298].

На думку О.І. Міхно, порушенням права треба вважати неправомірну дію, тобто юридичний факт, що виникає за волею сторони чи сторін правовідношення і спрямований на його припинення та суперечить нормам права [16, с. 33]. Досліджуючи зміст поняття порушення прав, І.О. Ромащенко наголошує, що, хоча в цивільному законодавстві України і відсутнє визначення порушення права, проте наявне визначення порушення зобов'язання (ст. 610 ЦК України). Проводячи певну аналогію в розумінні таких категорій, автор дійшов висновку, що поняття «порушення зобов'язання» сприяє розумінню терміна «порушення права», оскільки зводиться до вказівки на два види порушення зобов'язання: його невиконання або виконання з порушенням умов, визначених змістом зобов'язання (неналежне виконання) [17, с. 179].

Варто погодитись з Ю.В. Білоусовим, який розглядає «порушення» як такий стан суб'єктивного права, за якого воно зазнало протиправного впливу з боку правопорушника, внаслідок чого суб'єктивне право зазнало зменшення або знищення [18, с. 29]. Порушення трудових прав може мати такі прояви: вимога від працівника виконання роботи, не обумовленої трудовим договором; порушення строків виплати заробітної плати; невивплата вихідної допомоги у встановлених законодавством випадках і розмірах; відмова у видачі належно оформленої трудової книжки у день звільнення; залучення до роботи в нічний час осіб, молодших вісімнадцяти років; залучення до надурочних робіт вагітних жінок і/або жінок, які мають дітей віком до трьох років; не своєчасна виплата власником або уповноваженим ним органом заробітної плати працівнику за час щорічної відпустки; невивплата працівнику компенсації за всі не використані ним дні щорічної відпустки; незаконне звільнення працівника.

Перелік випадків порушень трудових прав не є вичерпним, беручи до уваги те, що умови, права й обов'язки сторін за трудовим договором (контрактом) можуть обумовлюватись за згодою сторін, якщо це не суперечить законодавству.

Якщо ж стосовно з'ясування змісту та випадків порушення трудових прав труднощів не виникає, то щодо невизнання й оспорення трудових прав ситуація інша. Правова природа невизнання прав як підстави для захисту в науці розглядається по-різному. Досліджуючи таке питання, Р.А. Майданик висловив думку, що в правовідносинах можуть мати місце ситуації з усиченим юридичним складом права, що зумовлено існуванням на практиці поряд із повноцінними суб'єктивними правами благ, які писане право об'єктивно не готове регулювати, незважаючи на існування дійсної необхідності в їх визнанні й захисті. Різновидом таких квазіправ є «невизнані» права, тобто права на реально наявні блага, які невизнані або не допущені системою об'єктивного права як можливий об'єкт суб'єктивного права [19, с. 75]. І.О. Дзера звертає увагу на те, що невизнання права полягає в пасивному запереченні наявності в особи самого суб'єктивного права, яке безпосередньо не завжди завдає шкоди такому, проте створює непевність у правовому статусі носія суб'єктивного права [20, с. 35].

Науковцями водночас висловлюються різні погляди щодо того, чи супроводжується невизнання права його порушенням. У наукових колах висловлюється думка, що невизнання права само собою не порушує право, водночас існує і протилежне твердження, згідно з яким, невизнання права може супроводжуватися порушенням суб'єктивного права.

У такому контексті цікавою є позиція, висловлена Верховним Судом України (далі – ВСУ) у своїй постанові від 13 квітня 2016 р. по справі № 6–2981цс15. З фабули справи вбачається, що студенту, який мав право на отримання стипендії в розмірі прожиткового мінімуму, встановленого для працездатних осіб на підставі ст. 5 Закону України «Про підвищення престижності шахтарської праці», вищим навчальним закладом (далі – ВНЗ) нараховувалась і виплачувалась стипендія на загальних підставах, що, відповідно, становило меншу суму. Звертаючись за захистом прав студента, заступник прокурора Харківської області просив суд стягнути із ВНЗ на користь студента заборгованість із виплати стипендії за відповідний період і зобов'язати ВНЗ надалі виплачувати стипендію в розмірі прожиткового мінімуму, встановленого законом для працездатних осіб. Варто зазначити, що суди першої, апеляційної та касаційної інстанцій позовні вимоги задоволили цілком. Подаючи заяву про перегляд судового рішення, ВНЗ порушував питання про те, що ухвала суду касаційної інстанції підлягає скасуванню, зокрема й з огляду на те, що задоволення такої вимоги як зобов'язання відповідно надати здійснювати виплату стипендії в розмірі, передбаченому ст. 5 Закону України «Про підвищення престижності шахтарської праці», стосується правовідносин, щодо яких у сторін ще немає спору, тобто судом вчинено захист ще не порушеного права.

Дослідивши доводи заяви та відмовляючи в її задоволенні, ВСУ зазначив, що законодавством визначено три окремі підстави для захисту права особи: порушення, невизнання, оспорювання права. Водночас невизнання права ВСУ розуміє як пасивне заперечення наявності в особи суб'єктивного права, яке безпосередньо не завдає шкоди суб'єктивному праву, але створює непевність у правовому статусі носія суб'єктивного права. З огляду на окреслене, ВСУ дійшов висновку, що обраний заступником прокурора Харківської області спосіб захисту порушеного права позивача в частині позовних вимог про зобов'язання виплачувати стипендію ґрунтується на нормах ст. ст. 15, 16 ЦК України, ст. ст. 1, 3, 15 ЦПК України, а тому суд, у разі

доведення установленим законодавством порядком обставин, якими обґрунтовуються вимоги, має своїм обов'язком захистити суб'єктивне матеріальне право, усуваючи перешкоди в здійсненні невизнаного права шляхом зобов'язання вчинити певні дії [21].

Отже, невизнання трудових прав відбувається в пасивній формі та виражається в бездіяльності зобов'язаної особи. Саме тому, з метою захисту свого права, управомочена особа повинна здійснити активні дії, зокрема й звернутися до суду з вимогою про визнання її права.

Остання із згаданих нами підстав захисту – оспорювання права. Слово «оспорювати» в Словнику української мови тлумачиться так: дії з висловлення незгоди з ким-, чим-небудь, брати під сумнів щось; заперечувати [22, с. 782]. Ю.В. Білоусов характеризує поняття «оспорювання прав» як стан правовідносин, за якого між учасниками існує спір щодо наявності або відсутності суб'єктивного права в сторін, а також приналежності такого права певній особі [18, с. 26–27]. Тобто під час оспорювання права особи саме право не порушується, проте існує певна невизначеність (наприклад, чи мали місце підстави для того, щоб особа могла скористатись певним правом; чи були передбачені законодавчо передумови для реалізації такого права), наслідком чого є неможливість використання такого права в повному обсязі.

Порівнюючи невизнання прав і їх оспорювання як підстави для захисту, неможливо не звернути увагу на таке: якщо в першому випадку управомочена особа сама звертається до суду з метою його визнання, то в другому – позивачем є особа, що протистоїть управомоченій особі.

Оскільки процес оспорювання передбачає, що право заперечується в юрисдикційному органі, захист такого права може бути об'єктивованим у вигляді відмови такого юрисдикційного органу в задоволенні скарги/позовної заяви. Так, у контексті трудових правовідносин оспорювання прав може виражатись, наприклад, у поданні позовної заяви про визнання незаконним наказу роботодавця про скорочення працівників або зміну штатного розпису на підставах невідповідності його змісту законодавству про працю, або порушення порядку прийняття такого наказу, що може відбуватись у державних установах. Судова практика також багата на випадки скасування наказів роботодавців про проведення змін істотних умов праці. За таких обставин працівник є особою, яка оспорує право роботодавця (управомоченої особи) за конкретних умов приймати (вносити) відповідний наказ.

Варто підкреслити, що питання розмежування порушення, невизнання й оспорювання трудових прав належної уваги в працях науковців не дістало, наслідком чого є складність їх практичного дослідження та, відповідно, вибору належних способів захисту.

Отже, проведене в межах наукової статті дослідження дозволяє дійти таких **висновків**:

1. Підстави та передумови захисту трудових прав – різні за змістом поняття, які в поєднанні забезпечують особі можливість отримати захист свого права.

2. Водночас передумою захисту розуміємо як попередню умову існування захисту, що наявний ще до моменту реалізації такого, та яка сама собою такий не спричиняє, проте робить можливим його належне здійснення. Передумовою ж захисту трудових прав є законодавчо встановлене право особи на захист.

3. Закріплення в ст. 55 Конституції України права на захист свідчить про те, що таке право існує саме собою, без необхідності бути елементом будь-якого іншого права, а тому є самостійним суб'єктивним правом. Водночас право на захист супроводжує кожне матеріальне суб'єктивне право, чим гарантує особі можливість безперешкодної ре-

алізації відповідних правомочностей, що становитимуть зміст такого права.

4. Право на захист, як і будь-яке інше суб'єктивне право, існує незалежно від наявності або відсутності певних підстав, але може бути реалізовано лише після їх настання. Підстава захисту – це протиправне посягання на право, що спричиняє перешкоду носію такого права в здійсненні його повноважень із реалізації останнього.

5. Логічно вважати, що підстави захисту є однаковими, незалежно від форми, у межах якої такий здійснюється, тобто такими є: порушення, невизнання й оспорювання;

6. Приписи Конституції в системному зв'язку з нормами ЦПК України і КАС України є основою для твердження, що, оскільки порушення виділено в самостійну категорію підстав, то до протиправних посягань варто віднести невизнання й оспорення прав і/або інтересів. Правильність такої думки може бути поставлена під сумнів, адже категорія посягання могла б бути використана для охоплення всіх можливих підстав для захисту, а не лише окремих із них, через наявність у ній найбільш узагальнюючого смислового навантаження.

7. Порушення трудових прав розглядаємо як такий стан суб'єктивного права, за якого воно зазнало протиправного впливу з боку правопорушника, внаслідок якого суб'єктивне право зменшено чи знищено. Прикладами порушення можуть бути: вимога від працівника виконання роботи, не обумовленої трудовим договором; порушення строків виплати заробітної плати; невивплата вихідної допомоги у встановлених законодавством випадках і розмірах; відмова у видачі належно оформленої трудової книжки в день звільнення та ін.

8. Невизнання трудового права розуміємо як пасивне заперечення наявності в особи суб'єктивного права, яке безпосередньо не завдає шкоди такому праву, але створює невпевненість у правовому статусі носія суб'єктивного права. Таке невизнання відбувається в пасивній формі та виражається в бездіяльності зобов'язаної особи. Саме тому, з метою захисту свого права, уповноважена особа повинна здійснити активні дії, зокрема й звернутися до суду з вимогою про визнання її права.

9. У разі оспорюванні права особи саме право не порушується, проте існує певна невизначеність (наприклад, чи були передбачені законодавчо передумови для реалізації відповідного права), наслідком чого є неможливість використання такого права в повному обсязі. У трудових правовідносинах оспорення прав може виражатись, наприклад, у поданні позовної заяви про визнання незаконним наказу роботодавця про скорочення працівників або зміну штатного розпису на підставах невідповідності його змісту законодавству про працю, або ж порушення порядку прийняття такого наказу, що може відбуватись у державних установах; скасування наказів роботодавців про проведення змін істотних умов праці тощо.

Список використаної літератури:

1. Загальна декларація прав людини від 10 грудня 1948 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/995_015
2. Конституція України від 28 червня 1996 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80>
3. Словник української мови : в 11-ти т. / Інститут мовознавства АН УРСР ; за ред. І.К. Білодіда. – Київ : Наукова думка, 1970–1980. – Т. 6. – 840 с.
4. Ожегов С.И. Словарь русского языка / С.И. Ожегов. – Москва : Русский язык, 1997. – 944 с.
5. Матузов Н.И. Личность. Права. Демократия. Теоретические проблемы субъективного права / Н. И. Матузов. –

Саратов : Издательство Саратовского университета, 1972. – 292 с.

6. Витрук Н.В. Основы теории правового положения личности в социалистическом обществе / Н.В. Витрук. – Москва, 1979. – 229 с.

7. Грибанов В.П. Осуществление и защита гражданских прав / В.П. Грибанов. – Изд. 2-е, стереотип. – М. : Статут, 2001. – 411 с.

8. Менглиев Р.Ш. Защита прав владения / Р.Ш. Менглиев. – Душанбе : Конуният, 2002. – 171 с.

9. Чечот Д.М. Субъективное право и формы его защиты / Д.М. Чечот. – Ленинград : Издательство Ленинградского университета, 1968. – 72 с.

10. Ромовская З.В. Защита в советском семейном праве / З.В. Ромовская. – Львов: Издательство при Львовском государственном университете объедин. «Вища школа», 1985. – 180 с.

11. Бурак В.Я. Правовые засади захисту трудових прав працівників : [навчальний посібник] / В.Я. Бурак. –К. : Істина, 2013. – 186 с.

12. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/322-08>

13. Цивільний процесуальний кодекс України від 18 березня 2004 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1618-15>

14. Кодекс адміністративного судочинства України від 6 липня 2005 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2747-15>

15. Словник української мови : в 11-ти т. / Інститут мовознавства АН УРСР ; за ред. І.К. Білодіда. – Т. 7. – Київ : Наукова думка, 1970–1980. – 798 с.

16. Міхно О.І. Поняття та види підстав припинення цивільно-правового договору / О.І. Міхно // Право України. – 2004. – № 5. – С. 32–35.

17. Ромашенко О.І. Порушення права як підстава для захисту цивільного права шляхом зміни чи припинення правовідношення / О.І. Ромашенко // Європейські перспективи. – 2016. – № 4. – С. 177–182.

18. Цивільне право України : [навчальний посібник] / Ю.В. Білоусов, С.В. Лозінська, С.Д. Русу та ін. / за ред. Р.О. Стефанчука. – К. : Наукова думка, 2005. – 448 с.

19. Майданик Р.А. «Невизнані» права. Право на турнір / Р.А. Майданик // Юридичний журнал. – 2003. – № 11. – С. 75–80.

20. Науково-практичний коментар Цивільного кодексу України : у 2-х т. / за ред. О.В. Дзери (кер. авт. кол.), Н.С. Кузнецової, В.В. Луця. – 5-те вид., перероб. і допов. – К. : Юрінком-Інтер, 2013. – Т. 1. – 2013. – 832 с.

21. Постанова Верховного Суду України від 13 квітня 2016 р. по справі № 6-2981цс15 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://www.scourt.gov.ua/clients/vsu/vsu.nsf/\(documents\)/F2B0FDFCCB0E1CB8C2257F9D002B1010](http://www.scourt.gov.ua/clients/vsu/vsu.nsf/(documents)/F2B0FDFCCB0E1CB8C2257F9D002B1010)

22. Словник української мови : в 11-ти т. / Інститут мовознавства АН УРСР ; за ред. І.К. Білодіда. – Київ : Наукова думка, 1970–1980. – Том 5. – 1974. – 805 с.

ДОВІДКА ПРО АВТОРА

Цимбала Ірина Зіновіївна – аспірант кафедри соціального права Львівського національного університету імені Івана Франка

INFORMATION ABOUT THE AUTHOR

Tsybala Iryna Zinoviivna – Postgraduate Student at Department of Social Law, Ivan Franko National University of Lviv

ira.tsybala1@gmail.com